

Leitfaden für die Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren als seniorTrainerin und in seniorKompetenzteams: Arbeitshilfe für Seniorenbüros, Freiwilligenagenturen und Selbsthilfekontaktstellen zur Anwendung des Konzeptes "Erfahrungswissen für Initiativen"

Bischoff, Stefan (Ed.); Braun, Joachim (Ed.); Olbermann, Elke (Ed.)

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerk / collection

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bischoff, S., Braun, J., & Olbermann, E. (Hrsg.). (2005). *Leitfaden für die Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren als seniorTrainerin und in seniorKompetenzteams: Arbeitshilfe für Seniorenbüros, Freiwilligenagenturen und Selbsthilfekontaktstellen zur Anwendung des Konzeptes "Erfahrungswissen für Initiativen"* (ISAB-Berichte aus Forschung und Praxis, 90). Köln: Institut für sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung (ISAB). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-128532>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Nr. 90

ISAB-Berichte aus Forschung und Praxis

Leitfaden für die Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren als *senior* Trainerin und in *senior* Kompetenzteams

Arbeitshilfe für Seniorenbüros,
Freiwilligenagenturen und
Selbsthilfekontaktstellen zur
Anwendung des Konzeptes
„Erfahrungswissen für Initiativen“

Herausgeber:
Stefan Bischoff
Joachim Braun
Elke Olbermann

ISAB

INSTITUT FÜR
SOZIALWISSENSCHAFTLICHE
ANALYSEN UND BERATUNG

Leitfaden für die Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren als *senior* Trainerin und in *senior* Kompetenzteams

Arbeitshilfe für Seniorenbüros,
Freiwilligenagenturen und
Selbsthilfekontaktstellen zur
Anwendung des Konzeptes
„Erfahrungswissen für Initiativen“

Herausgeber:
Stefan Bischoff
Joachim Braun
Elke Olbermann

Köln, August 2005
ISAB-Schriftenreihe: Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 90

Der Bericht wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erstellt, im Rahmen der Veröffentlichungen zum Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“. Der Leitfaden wurde in enger Kooperation eines Autorenteam's der wissenschaftlichen Begleitung mit Vertretern der Agenturen für Bürgerengagement im Modellprogramm konzipiert und erarbeitet.

Die Deutsche Bibliothek – CIP Einheitsaufnahme

Leitfaden für die Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren als *senior*Trainerin und in *senior*Kompetenzteams. Arbeitshilfe für Seniorenbüros, Freiwilligenagenturen und Selbsthilfekontaktstellen zur Anwendung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“.

Stefan Bischoff; Joachim Braun; Elke Olbermann (Hrsg.). ISAB - Institut für Sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung. – Leipzig: ISAB-Verl., 2005 (ISAB-Berichte aus Forschung und Praxis; Nr. 90)
ISBN 3-929877-23-6

ISAB Institut
Overstolzenstraße 15
50677 Köln
Tel. 0221-412094
Fax. 0221-417015
E-mail: isab@isab-institut.de
Internet: <http://www.isab-institut.de>

Gesellschafter:
Prof. Dr. Christian von Ferber
Prof. Dr. Helmut Klages
Dr. Berthold Becher

Geschäftsführender Gesellschafter
Dipl. Soziologe Joachim Braun

Vorwort der Herausgeber

Ziel des Leitfadens ist es, Agenturen für Bürgerengagement dafür zu gewinnen, das im Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ erfolgreich erprobte Konzept zur Gewinnung und zur Unterstützung von *senior*Trainerinnen in ihr Aufgaben- und Leistungsprofil aufzunehmen. Hierdurch soll die Nachhaltigkeit der entwickelten Konzepte und Strategien zur Förderung von Verantwortungsrollen Älterer in vielen Kommunen erreicht werden. Der vorliegende Leitfaden zur Gewinnung und Begleitung von *senior*Trainerinnen richtet sich daher vor allem an zwei Gruppen

- an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Agenturen für Bürgerengagement (Seniorenbüros, Freiwilligenagenturen und Selbsthilfekontaktstellen) sowie
- an Kommunen und Verbände als Träger einer örtlichen Agentur für Bürgerengagement sowie an Seniorenvertretungen.

Der Leitfaden will Seniorenbüros, Freiwilligenagenturen und Selbsthilfekontaktstellen, sowie Kommunen und Verbände motivieren und dazu befähigen, das Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ zu übernehmen. Im Leitfaden wurde das im Modellprogramm entwickelte Know-how so aufbereitet, dass Agenturen für Bürgerengagement eine praxisgerechte Arbeitshilfe zur Verfügung gestellt wird. Der Leitfaden gliedert sich in drei Bereiche:

<i>Teil I: Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren: eine Antwort auf die Herausforderungen des demografischen Wandels</i>
<i>Teil II: Anleitungen zur praktischen Anwendung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“</i>
<i>Teil III: Beratungsleistungen und Hilfen bei der Implementierung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“</i>

In diesen drei Teilen werden die wichtigsten Bausteine des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“ und deren Umsetzung vorgestellt und erläutert. Der Leitfaden eröffnet damit den Zugang zu den im Modellprogramm gewonnen Erkenntnissen und Ergebnissen sowie zu den von den 12 Bildungsträgern und 35 Agenturen gewonnenen Erfahrungen mit *senior*Trainerinnen und mit dem Aufbau von *senior*Kompetenzteams.

Um einen Überblick über die im Verlaufe des Modellprogramms entstandenen Berichte und Veröffentlichungen zu gewährleisten, wird in den jeweiligen Kapiteln zum einen auf Informationen, Materialien und Dokumente verwiesen, die in der mehrere tausend Seiten umfassenden Website zum Modellprogramm eingestellt sind (vgl. www.efi-programm.de) sowie auf das bundesweite Diskussionsforum für *seniorTrainerinnen* (<http://forum.efi-programm.de/>) (vgl. auch Anhang 14.1: Veröffentlichungen zum Programm „Erfahrungswissen für Initiativen“ im ISAB-Verlag und auf der Website).

Für die Anwendung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“ in nicht am Modellprogramm beteiligten Kommunen wurden neben dem Leitfaden für Agenturen (Bd. 1) zwei weitere Veröffentlichungen erstellt.

Diese ebenfalls als Arbeitshilfen konzipierten Veröffentlichungen sind erschienen in der:

- *ISAB-Schriftenreihe Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 91 (Bd. 2): Weiterbildung älterer Menschen für bürgerschaftliches Engagement als seniorTrainerinnen. Ein Kurskonzept für lokale Netzwerke. Joachim Burmeister, Anne Heller, Ilona Stehr (FH Neubrandenburg)*
- *ISAB-Schriftenreihe Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 92 (Bd. 3): PR-Handbuch zur Öffentlichkeitsarbeit für das Engagement von seniorTrainerinnen. Redaktion: Informationsbüro „Potenziale des Alters“, Weber/Shandwick GmbH*

Die Initiative zur Anwendung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“ in einer Kommune kann von der Kommune, einem Verband, einer Seniorenvertretung oder von der örtlichen Agentur für Bürgerengagement bzw. einer Bildungseinrichtung ausgehen. Der „Leitfaden für die Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren als *seniorTrainerin* und in *seniorKompetenzteams*“ und das „Kurskonzept für lokale Netzwerke zur Weiterbildung älterer Menschen für bürgerschaftliches Engagement als *seniorTrainerinnen*“ zeigen, welche Leistungen von der Agentur für Bürgerengagement bzw. von der Bildungseinrichtung erbracht werden sollen und wie die Kooperation zwischen beiden angelegt werden sollte, um Ältere als *seniorTrainerinnen* erfolgreich qualifizieren und begleiten zu können.

Die drei Veröffentlichungen werden primär den Agenturen für Bürgerengagement, Kommunen und Bildungseinrichtungen zur Verfügung gestellt, die gemeinsam das Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ in ihrer Kommune auf-

greifen und anwenden wollen. Für den darüber hinaus gehenden Kreis der Interessenten wurden die drei Berichte als PDF-Dateien zum download in die Website zum Modellprogramm eingestellt.

Freiwilligenagenturen, Seniorenbüros und Selbsthilfekontaktstellen, die das Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ in ihr Aufgabenprofil übernehmen wollen, können sich für weitere Informationen auch direkt an das ISAB-Institut in Köln wenden.

Die Herausgeber danken allen Autoren/innen für ihre engagierte Mithilfe bei der Zusammenfassung des im Modellprogramm entwickelten Know-hows zur Gewinnung, Qualifizierung und zur Begleitung von *senior*Trainerinnen und zum Aufbau von *senior*Kompetenzteams.

Joachim Braun, Stefan Bischoff, Elke Olbermann

Inhalt

Vorwort der Herausgeber.....	3
-------------------------------------	----------

Teil I: Nutzung des Erfahrungswissen der Älteren: eine Antwort auf die Herausforderungen des demografischen Wandels

1 Demografie – (k)ein Problem?! Eine Chance das Wissen und die Erfahrungen Älterer zu nutzen	9
<i>Marita Gerwin, „Wendepunkt“ Stadt Arnsberg</i>	
2 Nutzen des bürgerschaftlichen Engagements der seniorTrainerinnen für das Gemeinwesen	22
<i>Helga Bomplitz, Landesring M/V des Deutschen Seniorenrings e.V., Schwerin</i>	
<i>Dr. Thomas Röbbke, ISKA – Institut für soziale und kulturelle Arbeit, Nürnberg</i>	
3 Engagement und Verantwortungsrolle der seniorTrainerinnen	34
<i>Dr. Elke Olbermann, ISAB-Institut, Köln</i>	
3.1 Engagement der seniorTrainerinnen in verschiedenen Engagementbereichen.....	35
3.2 Engagement der seniorTrainerinnen in vier Verantwortungsrollen.....	42
4 Kernelemente des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“.....	46
<i>Dr. Elke Olbermann, ISAB-Institut, Köln</i>	

Teil II: Anleitungen zur praktischen Anwendung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“

5 Aufgaben der Agenturen für Bürgerengagement zur Erschließung des Erfahrungswissens Älterer und zur Zusammenarbeit mit seniorTrainerinnen und seniorKompetenzteams.....	58
<i>Stefan Bischoff, ISAB-Institut, Köln</i>	
5.1 Nutzen für die Agenturen und das Gemeinwesen	59
5.2 Kernaufgaben zur Umsetzung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“	61

5.3	Voraussetzungen für die Erschließung des Erfahrungswissens Älterer und der Zusammenarbeit mit <i>seniorTrainerinnen</i>	71
6	Anforderungen zur Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren in ländlichen Regionen, Städten und Ballungsräumen	74
6.1	Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren in ländlichen Regionen <i>Dorothee Rensen, REBEKA – Ammerland</i> <i>Jochen Peters, Haus der Begegnung, Mühldorf/Inn</i>	74
6.2	Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren in Städten: Beispiel Lübeck..... <i>Dieter Döring, Freiwilligen-Agentur, Lübeck</i> <i>Jürgen Luig, Amt für Wirtschaft und Soziales, Stadt Lübeck</i>	80
6.3	Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren in Ballungsräumen <i>Hans Lucas, Fachdienst Förderung des Ehrenamts, Kreis Offenbach</i>	84
7	Gewinnung und Auswahl von <i>seniorTrainerinnen</i>	88
	<i>Lydia Müller, Freiwilligenagentur Kaiserslautern</i> <i>Christine Dechau, Seniorenbüro Schwerin</i>	
8	Agenturen und Bildungseinrichtungen: Lokale Netzwerke für die <i>seniorTrainerinnen</i>-Weiterbildung.....	102
	<i>Prof. Dr. Joachim Burmeister, Anne Heller, Ilona Stehr, FH Neubrandenburg</i>	
8.1	Das Weiterbildungsnetzwerk.....	102
8.2	Die Weiterbildung zu <i>seniorTrainerinnen</i>	105
8.3	Bausteine der Weiterbildung	108
8.4	Zusammenarbeit von Agenturen und Bildungseinrichtungen konkret....	112
8.5	Zusammenarbeit in der Erfahrungsphase	117
9	Unterstützung für die <i>seniorTrainerinnen</i> bei ihrer Rollenausbildung	118
	<i>Petra Hüttner, Treffpunkt Seniorenbüro, Regensburg</i> <i>Ramona Franze-Hartmann, Freiwilligenagentur Cottbus</i>	
10	Aufbau und Begleitung von <i>seniorKompetenzteams</i>	133
	<i>Ulrich Kluge, Seniorenbüro Hamburg</i>	
10.1	Aus Ressourcen eine Perspektive machen.....	133
10.2	Was sind <i>seniorKompetenzteams</i> ?.....	135
10.3	Welche Aufgaben nehmen <i>seniorKompetenzteams</i> wahr?.....	139

10.4	Zusammenarbeit der Agenturen mit <i>senior</i> Kompetenzteams	147
10.5	Aufbau von <i>senior</i> Kompetenzteams	151
11	Öffentlichkeitsarbeit für die Verantwortungsrolle und Leistungen der <i>senior</i>Trainerinnen	156
	<i>Merle Fromberg-Beeck, Agentur für bürgerschaftliches Engagement</i>	
	<i>EVE, Meldorf</i>	
	<i>Ingeborg Höhnemann, Soziale Regiestelle Havelland</i>	
 Teil III: Beratungsleistungen und Hilfen bei der Implementierung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“		
12	Bundesweiter Erfahrungsaustausch und Vernetzung der <i>senior</i>Trainerinnen und der Agenturen bei der Implementierung neuer Verantwortungsrollen Älterer	172
	<i>Stefan Bischoff, ISAB-Institut, Köln</i>	
12.1	Die Website zum Erfahrungswissen Älterer	173
12.2	Das Diskussionsforum für <i>senior</i> Trainerinnen	177
13	Beratung für Agenturen und Kommunen bei der Anwendung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“	184
	<i>Joachim Braun, ISAB-Institut, Köln</i>	
14	Anhang	190
14.1	Veröffentlichungen zum Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ im ISAB-Verlag und auf der Website (Stand 5/2005)	191
14.2	Am Modellprogramm beteiligte Agenturen für Bürgerengagement in ländlichen Regionen, Städten und Ballungsräumen	195
14.3	Autorenverzeichnis	197

Teil I: Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren: eine Antwort auf die Herausforderungen des demografischen Wandels

1 Demografie – (k)ein Problem?! Eine Chance das Wissen und die Erfahrungen Älterer zu nutzen

Marita Gerwin, „Wendepunkt“ Stadt Arnsberg

Deutschland befindet sich im Umbruch! Wie wird es aussehen, das Deutschland der Zukunft? Angekündigt hat sich der gesellschaftliche Wandel zwar schon über Jahrzehnte, ins öffentliche Interesse gerückt wird er jedoch erst in den letzten Jahren.

Die demografischen Veränderungen werden die Gesellschaft von Grund auf und nachhaltig verändern. Geburtenrückgang, Alterung und Zuwanderung sind Fragen, auf die wir eine Antwort suchen müssen. Die demografische Entwicklung wird regional unterschiedlich stattfinden. Dies darf kein Tabu-Thema für Politiker und Entscheidungsträger sein, sondern muss als eine Herausforderung insbesondere für Kommunen betrachtet werden.

Aus der demografischen Entwicklung eine unabwendbare, trostlose Zukunft in einem vergreisten, innovationslosen Deutschland abzuleiten ist falsch! Die Generation GRAU hat ein unschätzbares Kapital: Erfahrung und Zeit. Und Lust sie sinnvoll zu nutzen: Um Neues zu lernen. Um ihre Erfahrungen weiterzugeben. Um sich sozial zu engagieren zum Wohl der Jungen. Doch dieses gesellschaftliche Kapital und Potenzial der älteren Generation liegt vielfach noch brach. Ein Schatz - der noch nicht geborgen ist!

Die derzeitige Wahrnehmung der Älteren in der Öffentlichkeit spricht oft eine andere Sprache. Täglich wird in den Medien über Szenarien berichtet, die mit negativ besetzten Altersbildern und belastenden Faktoren einhergehen. Der demografische Wandel wird noch nicht flächendeckend als Chance begriffen, sondern als ein „Damoklesschwert“ dargestellt, das bedrohend über der Zukunft der Gesellschaft herab hängt.

In den Medien erscheinen immer wieder solch reißerische Aufmacher wie: „Hilfe, wir vergreisen! Die Zahl der Alten steigt dramatisch an! Die Alten faulenzen, lassen sich treiben und ruhen sich auf dem Rücken der Jungen aus“. Diese Polarisierungen prognostizieren eine unabwendbare, innovationsarme und trostlose Zukunft in einer immer älter werdenden Gesellschaft.

Die Realität sieht anders aus! Alter übernimmt Verantwortung und zeigt soziales Engagement in Familie und Gesellschaft für Jung und Alt!

Dabei stellt sich doch eigentlich die Frage: Sind wir Menschen nicht einem uralten Traum näher gekommen? Dank guter Ernährung, moderner Medizin und einer fast 60 Jahre währenden Friedensperiode ist die durchschnittliche Lebenserwartung höher als je zuvor. Eigentlich eine erfreuliche Entwicklung, denn alt werden möchten wir alle. Doch als Seniorinnen und Senior bezeichnet zu werden, verursacht immer noch ein gewisses Unbehagen.

Handlungsnotwendigkeit und Chance für die Gesellschaft

Wer den demografischen Wandel in einer immer älter werdenden Gesellschaft meistern will, muss ihn als Chance und als Motor für gesellschaftliche Veränderungen verstehen. Und zwar vor Ort, in den Städten und Gemeinden, dort wo die Menschen leben.

Zukunft ist keine Schicksalsfrage! Sie wird von Menschen gestaltet, die den Mut haben, an sie zu glauben, die kreative Ideen haben und bereit sind auch Veränderungen als Herausforderung zu begreifen. Dazu brauchen wir Bürgerinnen und Bürger die positiv denken und kreativ handeln. Lethargie, kollektive Depression oder abwartende Haltung bringt uns nicht weiter, sondern blockiert jegliche Innovation. Die Gestaltung der Zukunft erfordert aktive Mitwirkung, Gleichberechtigung, Partnerschaft und Emanzipation. Die Menschen müssen motiviert werden, die Dinge wieder selbst in die Hand zu nehmen. Eigenverantwortlich tätig zu werden, nicht Alles teilnahmslos geschehen zu lassen. Zukunft gestalten, den demografischen Wandel meistern, dazu brauchen wir die Menschen aller Generationen!

Dies erfordert neben vielen anderen Themenfeldern auch einen Paradigmenwandel des Altersbildes – weg vom Defizitmodell hin zum Potenzialmodell: Alter bedeutet Lebenserfahrung, Kompetenz, Zeit, Wissen – Werte, die einer Zivilgesellschaft nicht verloren gehen dürfen!

Ziel einer zukunftsorientierten, vorausschauenden Stadtentwicklung muss es sein, im Schulterschluss zwischen Politik, Stadtverwaltung, Bürgerschaft, Vereinen, Verbänden, Wirtschaft, Freien Trägern, öffentlichen und privaten Einrichtungen, Handlungsebenen zu entwickeln, um die veränderten Rahmenbedingungen einer immer älter werdenden Bevölkerung anzupassen und darauf mit adäquaten Mitteln zu reagieren.

Gesellschaftspolitische Risiken einer älter werdenden Bevölkerung

Prof. Dr. Andreas Kruse, Vorsitzender der Sachverständigenkommission für den 5. Altenplan der Bundesregierung ruft zu einem Perspektivwechsel auf: „Es darf in Zukunft weniger die Belastung der Gesellschaft durch Ältere gesehen werden. Stattdessen muss es darum gehen, die Ressourcen des Alters zu nutzen. Dafür ist Bildung und Weiterqualifizierung in allen Phasen des Lebens unabdingbar. So lässt sich das Leben im Alter viel stärker als heute als mitverantwortliches Leben begreifen.“

In den vergangenen Jahren ist bundesweit durch Frühverrentungsprogramme, gesetzliche Altersgrenzen und negativ besetzte Altersbilder zwangsweise eine Inaktivierung der älteren Menschen erwirkt worden.

Wer braucht die Rentner und Pensionäre noch? Wer sucht ernsthaft ihren Rat? Wer nutzt ihre Erfahrung und ihre Kompetenz? Vielfach betrachten wir ältere Menschen als ökonomischen Ballast. Der Fokus richtet sich hierbei auf die gesundheitlichen Einschränkungen und die damit zusammenhängenden Belastungen im Gesundheitssektor. Dies verstellt oftmals den Blickwinkel, sodass die Leistungspotenziale, die ältere Menschen in die Gesellschaft einbringen können, nicht aktiviert werden.

Schon lange haben wir in den Städten und Gemeinden, in Vereinen und Verbänden vor Ort kein „Erkenntnisproblem“ mehr, sondern ein „Umsetzungsproblem“. Wir wissen alle welche Auswirkungen der Wandel für die Gesellschaft hat. Ein ernster Dialog, der Verantwortung weckt und Handlungsoptionen erschließt, ist dringend nötig. Der Druck, den demografischen Wandel nicht zu verschlafen, ist überall vorhanden und auch notwendig, damit eine Aufbruchstimmung beginnt.

Die Gestaltung einer zukunftsorientierten Seniorenpolitik ist neben der Familien- und Jugendpolitik, der Integrationspolitik und der Sicherung von Wirtschaftsstandorten eine der zentralen Aufgaben der kommunalen Daseinsvorsorge. Die

Frage ist, wie konkret vorgegangen werden muss, um die lokalen Akteure - die Experten in eigener Sache sind - in den Wandlungsprozess einzubeziehen.

Immer häufiger wird in den Städten und Gemeinden, in Vereinen und Verbänden und bei Freien Trägern diskutiert:

- Welche Schwerpunkte und Leitbilder erhalten die Priorität?
- Wie und mit welchem Themenbereich sollen wir beginnen?
- Wie kann eine Kooperation mit allen ortsansässigen Partnern erzielt werden?
- Wie kommen wir weg vom Problematisieren, hin zum konkreten und individuellen Erkennen neuer Lösungswege und Konzepte, um die Herausforderungen des demografischen Wandels zu gestalten?
- Wie können die Erfahrungen und Kompetenzen der älteren Generation der Gesellschaft nutzbar gemacht werden?

Hier fehlen vielfach Strukturen, Konzepte, ein fundiertes Fachwissen und die tatsächliche Bereitschaft zur Veränderung bei den Entscheidungsträgern vor Ort. Diese Lücke könnte unter anderem das Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ mit seinen *senior*-Trainerinnen schließen.

SeniorTrainerinnen sind Experten in eigener Sache. Sie bringen durch ihr Qualifizierungsprogramm, durch ihre Lebens- und Berufserfahrung eine hohe Kompetenz, Wissen und Einsatzbereitschaft mit. Sie sind hoch motiviert und bereit, ihre neu gewonnene freie Zeit in bürgerschaftliche Projekte zu investieren. Sie können Anlaufstellen, Vereine, Verbände, Initiativen mit ihren Kompetenzen unterstützen, vorhandene Systeme vernetzen, beraten und begleiten. Sie können auch selbst initiativ werden, um die Gestaltung des demografischen Wandels vor Ort mit zu gestalten. Welch eine Chance!

Neue Erwartungen und Bedürfnisse der älteren Generation

Viele Menschen in der 2. Lebenshälfte suchen eine Sinn erfüllte Aufgabe nach ihrer beruflichen und familiären Zeit. „Jeder Mensch braucht eine Aufgabe. Das Gefühl gebraucht zu werden, zählt mehr als Geldverdienen. Etwas Sinnvolles für sich und etwas Nützliches für die Gemeinschaft zu tun, verdient hohe gesellschaftliche Anerkennung.“ (H.W. Opaschowski – Deutschland 2020.)

Die Menschen verfügen vielfach über ein hohes Bildungsniveau, sind körperlich fit und engagementbereit. Ein Großteil dieser Menschen möchte sich nicht nur

ins Privatleben zurückziehen und Tauben fütternd auf der Parkbank sitzen. In einer immer älter werdenden Gesellschaft ist dies ein „Selbstmordprogramm“, eine irrationale Verschwendung von Humanpotenzial großen Ausmaßes, wie es Frank Schirrmacher in seinem Buch „Das Methusalemkomplott“ beklagt. Es ist ein Potenzial, das auch der individuellen Lebensgestaltung eines älteren Menschen zuträglich ist und gleichzeitig enorme Rückwirkungen auf die Lebensqualitäten in unseren Städten und Gemeinden hat. Veränderte soziale Verantwortungsrollen der älteren Menschen in unserer Gesellschaft führen zu neuen Alltagssolidaritäten innerhalb aller Generationen und gesellschaftlichen Gruppierungen.

Wird es einen so genannten Krieg der Generationen geben? Oder wird es in Zukunft innovative, kreative Konzepte und Projekte geben, um diesen demografischen Wandel mit all seinen Facetten und Herausforderungen gemeinschaftlich in unseren Städten und Gemeinden, in Vereinen, Initiativen und Verbänden zu gestalten?

Kommunen als Gestalter des demografischen Wandels

Der demografische Wandel tritt zunehmend in das öffentliche Bewusstsein der Politik, Verwaltung, Vereine und Verbände. Der Druck steigt. Unsere Bevölkerung schrumpft und wird älter.

Die Frage ist, welche Strategien in Zukunft notwendig sind, um den demografischen Wandel in unseren Städten und Gemeinden zu gestalten? „Neue Paradigmen müssen in neues Handeln übersetzt werden. Dies gilt vor allem für die notwendige öffentliche Daseinsvorsorge in den Kommunen. In den Kommunen wird der demografische Wandel zur erfahrbaren Realität. Vor Ort wird sich zeigen, ob die Städte und Gemeinden auf diese Herausforderungen vorbereitet sind, oder ob sie die Chancen des Wandels verschlafen. Hier wird über die Zukunftsfähigkeit und die Lebensqualität der Bürger entschieden. Patentlösungen gibt es angesichts der großen regionalen Unterschiede und individuellen Problemlagen nicht. Notwendig sind vielmehr Lösungen, die den ortsspezifischen Gegebenheiten Rechnung tragen.“ (Bertelsmann-Stiftung: Aktion Demografischer Wandel)

Hier sind alle Ebenen des Staates gefordert: Politik, Verwaltung, Institutionen, Vereine, Verbände - gleich welcher Trägerschaft oder politischer Couleur -, Schulen, Kindergärten, Jugendeinrichtungen, Wirtschaft, Gewerkschaften, Industrie bis hin zu einzelnen Bürgerinnen und Bürgern. Im Wettbewerb um Be-

völkerungszahlen wird eine gelungene Seniorenpolitik als Handlungsebene der Stadtentwicklung als weicher Standortfaktor zu bewerten sein. Sieht man die Alterung einer Stadt im Kontext von Möglichkeiten und weniger als Problem, kann mit einer differenzierten und bedarfsorientierten Seniorenpolitik viel gewonnen werden. Die tief greifenden Veränderungen in unserer Bevölkerung werden die Basis der Seniorenpolitik in der Zukunft bestimmen. Sie werden zu einem unumgänglichen Strukturwandel führen, der in der Kommune aktiv gestaltet werden muss. Die damit einhergehenden Veränderungen werden sich auf nahezu alle Lebensbereiche auswirken. Das erfordert eindeutige und auch neue Schwerpunkte in der Seniorenpolitik. Anpassungen in der städtischen Infrastruktur werden insbesondere mit Blick auf die wachsende Zahl hoch betagter Menschen nötig sein. Aufgrund der wahrscheinlich ansteigenden Zahl der pflegebedürftigen Menschen ist eine sorgfältige Planung der Infrastruktur unabdingbar. Flexible, dezentrale Angebote werden neben einem steigenden stationären Versorgungs- und Betreuungsbedarf immer notwendiger. Sinkende Mobilität und abnehmendes Sehvermögen verlangen nach Antworten im Öffentlichen Personen-Nahverkehr (ÖPNV) und Einzelhandel. Die Tendenz zur Zentralisierung großer Einkaufseinheiten auf der „grünen Wiese“ zulasten eines dezentralen, verbrauchernahen Einzelhandels ist vor dem demografischen Hintergrund kritisch zu betrachten.

Die Auswirkungen, die sich durch die Wandlungen abzeichnen, erfordern Maßnahmenfelder im Verbund von Wohnungspolitik und Innenstadtentwicklung. Die Stadt der kurzen Wege, in der die wichtigsten Infrastruktur- und Versorgungseinrichtungen im Nahbereich der Bürger/innen zu finden sind, kommt dabei den Bedürfnissen aller Bevölkerungsgruppen entgegen und wird in Zukunft eine der Forderungen sein. Es wird darum gehen, Konzepte und Strukturen zu entwickeln, die zu einem Paradigmenwechsel des Altersbildes führen und neue positive Verantwortungsrollen für ältere Menschen zulassen.

Um diese Ziele zu erreichen, ist es wichtig, der Engagementbereitschaft und dem Ideenreichtum der älteren Generation mit entsprechenden Strukturen, Konzepten, Projekten und Tätigkeitsfeldern zu begegnen. Dabei ist sowohl die produktive Einbindung älterer Menschen in der Gesellschaft zu fördern, als auch der Aufbau stützender Netzwerke zu forcieren, um die Lebensqualität im Alter sicher zu stellen.

Zukünftig muss aus meiner Sicht, trotz angespannter Haushaltslage in allen Kommunen eine qualitativ hochwertige Infrastruktur vorgehalten werden. Viele

Dienstleistungen bestehen bereits. Oftmals fehlt allerdings die Kooperation und Vernetzung der örtlichen Akteure. Auch mangelt es vielfach an der notwendigen Transparenz und Öffentlichkeitsarbeit. Nicht selten stehen Konkurrenzen unterschiedlicher Träger heute vielfach noch einer Kooperation zum Wohle der Menschen im Wege.

Die Vernetzung und Information der Bevölkerung durch gezielte Aktionen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit könnten beispielsweise interessante Aufgabengebiete für qualifizierte *senior*Trainerinnen in der Zukunft sein!

Neben vielen anderen Themenfeldern, die im Rahmen des demografischen Wandels im Mittelpunkt der politischen Diskussionen stehen, müssen differenzierte Antworten auf die stetig wachsende Anzahl älterer Menschen gefunden werden. Schon heute weisen die statistischen Daten in der Bevölkerungsprognose einen eindeutigen Handlungsbedarf auf. Die Generation der Senioren gibt es nicht mehr. Mit dem Begriff „Senior“ identifizieren sich heute vielfach erst Menschen im hoch betagten Alter um die 80 Jahre und älter.

Wir haben es heute mit beinahe vier Generationen in der Altersspanne von 50 bis 100 Jahren zu tun. Die Gruppe der Menschen in der 2. Lebenshälfte ist sehr heterogen. Sie befindet sich in völlig verschiedenen Lebenslagen, hat unterschiedliche Erwartungen und Bedürfnisse, Ziele und Lebensplanungen. Auch die Gesundheit und Fitness, die Interessen und Aktivitäten der Menschen differieren gewaltig. Diese Lebensphase kann im Einzelfall nahezu fünf Jahrzehnte umfassen.

Das Schlagwort Lebens-Qualität gewinnt in dieser Lebensspanne eine völlig andere Bedeutung: Der Alltag muss neu strukturiert werden. Altes, Vertrautes ist weg gebrochen, Kontakte sind vielfach abgerissen. Ein Sinn erfülltes Leben muss neu entwickelt werden. Auch eine andere Tagesstruktur ist erforderlich. Diese Phase ist eine Gradwanderung zwischen Verlust, Ängsten, Vereinsamung und Isolation auf der einen Seite und der neuen Rollenfindung und gesellschaftlicher Partizipation auf der anderen Seite. Nicht selten treten bei unbewältigten Krisen in dieser Lebensphase Alkohol-/Medikamenten-Missbrauch und Depressionen auf. Somit bietet die ehrenamtliche Tätigkeit, auch die der *senior*Trainerinnen gleichzeitig auch vielen Menschen einen prophylaktischen Schutz vor Vereinsamung und Perspektivlosigkeit.

Unabhängig von den individuellen Eigenschaften und Bedürfnissen braucht jeder Mensch ein hinreichendes Maß an körperlicher, seelischer und vor allem sozialer Einbindungen jenseits von Familie, Nachbarschaft oder ehemaliger Kollegen-schaft. Diese Beziehungsebenen müssen neu aufgebaut werden. Hier bietet gerade die Kooperation und Zusammenarbeit in den *senior*Kompetenzteams vor Ort vielen *senior*Trainerinnen eine ideale Form der sozialen Einbindung und Partizipation.

Die Bereitschaft der älteren Generation, Verantwortung für das Gemeinwesen zu übernehmen, ist immer noch größer als die Gelegenheiten sich eigenverantwortlich in Institutionen, Vereinen, Verbänden und Organisationen engagieren zu können. Auch der Wunsch nach Weiterbildung und Qualifizierung für das bürgerschaftliche Engagement ist ungebrochen.

„Das Konzept Erfahrungswissen für Initiativen ist vor allem deshalb zukunftsweisend, weil es genau das erfasst, was häufig fehlt: Die Qualifizierung der Freiwilligen. Die Menschen, die nach dem Ausscheiden aus dem Berufsleben oder aus der aktiven Familienphase für die Gemeinschaft in ihrer Stadt oder ihrem eigenen Lebensumfeld etwas tun wollen, möchten gleichzeitig auch etwas für sich selbst tun. Sie wollen neue Tätigkeitsfelder entdecken, Verantwortung übernehmen und sich weiterentwickeln. Sie bringen sich ein, und das sollte ihnen auch persönlich etwas bringen“, so Hans-Josef Vogel, Bürgermeister der Stadt Arnsberg.

Die nach dem Ausscheiden aus dem aktiven Erwerbs- und Familienleben auf Erhaltung ihrer Zeit-Souveränität bedachten Menschen engagieren sich oftmals völlig eigenständig und projektförmig, auch in zeitlich befristeten Engagementfeldern.

Hemmnisse, Schwierigkeiten und Probleme

„Die Förderung des bürgerschaftlichem Engagements ist allerdings kein leichter Weg! Diese Erfahrung haben viele Anlaufstellen in den vergangenen Jahren gemacht. Die Einbindung von Experten in eigener Sache im Rahmen des bürgerschaftlichen Engagements und somit auch der *senior*Trainerinnen ist nicht immer einfach. Es ist gelegentlich auch ein konfliktträchtiger Prozess, den es zu gestalten gilt. Konkurrenzdenken, mangelnde Absprachen und Teamkonflikte gehören ebenfalls zu diesem Prozess. Auch Rollenklärungen und Abgrenzungen zwischen hauptamtlichen und bürgerschaftlich engagierten Akteuren sind immer wieder

neu zu definieren. Da sind noch viele Hemmnisse zu überwinden. Verwaltungshandeln hat bestimmte Regularien und Abläufe, die einzuhalten sind. Gewachsene Strukturen, Denk- und Handlungsweisen in den Anlaufstellen und Agenturen, ob in einer Kommune oder bei Freien Trägern, mit der Förderung des bürgerschaftlichen Engagements zu synchronisieren, ist nicht immer einfach. Oftmals fehlt auch das gegenseitige Verständnis für gewisse Handlungsweisen auf beiden Seiten“, Hans-Josef Vogel, Bürgermeister der Stadt Arnsberg (EFI-Newsletter, Nr.1, Nordrhein-Westfalen)

Es geht nicht darum, fehlende finanzielle oder personelle Ressourcen auszugleichen oder aufzufangen, sondern durch das bürgerschaftliche Engagement der älteren Generation und somit auch der *seniorTrainerinnen*, zusätzliche Initiativen und Projekte zu entwickeln, die die Lebensqualität in unseren Städten, Gemeinden, Vereinen und Verbänden entscheidend verbessert.

Bürgerschaftliches Engagement der *seniorTrainerinnen* ist nicht zum Null-Tarif zu haben! Das beinhaltet sowohl personelle Ressourcen in der fachlichen Begleitung und Unterstützung, Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote, räumliche Gegebenheiten mit entsprechender technischer Ausstattung und finanzieller Absicherung der Projekte.

„Jenseits des Erwerbs braucht Freiwilligenarbeit in Zukunft ein eigenes Anreiz-System: An der Stelle der Honorierung mit Geld muss die Honorierung mit Sinn und Freude treten. Auch Projekte mit ernstem Charakter kommen ohne eine solche Motivationskomponente nicht aus, wobei Spaß und Freude nichts anderes bedeutet, als von sinnvollen Zielvorstellungen überzeugt zu sein und Gefallen an den Erfolgserlebnissen zu haben.“ (H.W. Opaschowski, Deutschland 2020.)

Die Menschen müssen Gelegenheit bekommen, aktiv an den Aufgaben der Gesellschaft teilzunehmen und an Problemlösungen mitzuwirken. Dazu sind die Bedarfe des bürgerschaftlichen Engagements zu analysieren und zu bewerten. Klar definierte Rollenfelder und Profile erleichtern vielen Bürger/innen den Zugang. Die Engagement-Förderer, aber auch die zum Engagement bereiten Menschen sollten in die Konzeptentwicklungen eingebunden werden. Durch die Qualifizierung sind gerade *seniorTrainerinnen* im Team auf diese Aufgabe vorbereitet. Sie können Agenturen bei dieser Arbeit in vielfältiger Hinsicht unterstützen.

„Neben einer passiven Konsumkultur muss eine aktive Gemeinschaftskultur treten, in der sich die Menschen stärker als bisher in den Dienst sozialer Belange stellen können. Diese sozialen Aufgaben müssen so attraktiv sein, dass die Bürger/innen freiwillig und mit Freude dabei sind. In den meisten Projekten wird das Engagement mehr als freiwilliges Arrangement und informelles Helfen angesehen - durchaus als Kontrast zu institutionalisierten Formen, die meist mit Verpflichtungen oder gar Zwang und moralischem Druck verbunden sind. Die Folge ist, dass es beim bürgerschaftlichen Engagement auch um ein persönliches Anliegen geht, um die eigene Persönlichkeitsentwicklung, das Eigeninteresse und die Selbstentfaltung. Freiwillig engagierte Menschen wollen durch Ihr Engagement nicht öffentliche Gelder sparen oder neue Geldquellen erschließen helfen, sondern etwas für andere tun, was Sinn hat und Spaß macht. Sinn und Spaß sind die Hauptantriebskräfte für freiwilliges Engagement und nicht etwa Bürgerpflicht oder moralisches Pflichtbewusstsein.“ (H.W.Opaschowski, Deutschland 2020.)

Die Erfolgsfaktoren

- *ein Paradigmenwechsel des Altersbildes*
 - *das Recht der Älteren auf Teilhabe an der Gestaltung des Lokalen*
 - *die Entwicklung konkreter, an den Interessen Älterer orientierter Verantwortungsrollen im individuellen Lebensalltag*
 - *Selbstentfaltung der engagementbereiten Menschen ermöglichen*
 - *Raum für selbständiges Handeln und Entscheiden schaffen*
 - *Flexibilität des Zeitrahmens für bürgerschaftliches Engagement sichern*
 - *die älteren Menschen frühzeitig an der Festlegung von Zielen und Strategien beteiligen*
 - *Chancen zum jederzeitigen Wiederausstieg geben*
 - *Mobilitätsbedürfnis im Engagement berücksichtigen*
 - *keine Rollen als Lückenbüßer schaffen, sondern verantwortliche Mitwirkung sichern*
 - *Gruppen und Teams als Handlungsebenen im bürgerschaftlichen Engagement stärken und stützen*
 - *offene Netzwerke als Aktivierungsbedingungen schaffen und strukturieren*
 - *Öffnung von Institutionen, Vereinen, Verbänden von Grund auf für ein bürgerschaftliches Engagement*
 - *Räume und Treffpunkte, sowie deren technische Ausstattung für ein eigenständiges Handeln bereitstellen*
 - *aktivierende Führungsleistungen bereithalten (Personelle, finanzielle und logistische Ressourcen für ein Projekt- und Konzeptmanagement schaffen)*
- Vgl. Vogel, Hans-Josef, Bürgermeister der Stadt Arnsberg - Leitbild Bürgerkommune - Die Selbstorganisation in der Stadt des langen Lebens*

Ein Beispiel aus der Praxis: Arnsberger-Senioren-Netzwerk - Potenziale Älterer nutzen - Mit Allen und für Alle

In der Stadt Arnsberg haben wir schon in den frühen 90er Jahren in der Seniorenpolitik im Dialog mit Politik, Verwaltung, Freien Trägern, Institutionen, Vereinen, Verbänden, Bildungsträgern und mit den betroffenen Menschen in der 2. Lebenshälfte eine Philosophie entwickelt, die letztlich in der Initiative mündete: Wie möchte ich leben, wenn ich älter bin?

Alle 28.000 Einwohner über 50 Jahren sind seinerzeit aufgefordert worden, sich an diesem Bürgerprozess, an den Zukunftswerkstätten und Werkstattgesprächen aktiv zu beteiligen. Auch heute befragen wir die Betroffenen nach Ihren Vorstellungen und Bedürfnissen, werten die Befragungsergebnisse aus und gehen dann in eine aktive Bürgerplanung zu den unterschiedlichsten Projekten. Wir unterstützen Vereine und Initiativen, die eigenständig die Entwicklungen in ihren Stadtteilen vorantreiben.

Das Konzept des Arnsberger-Senioren-Netzwerkes entstand im Laufe der Zeit. Es entwickelte sich über Jahre hinweg zu einem erfolgreichen bürgerorientierten Beteiligungskonzept, in dem zu Anfang die Wohnbauprojekte: „Mit Freu(n)den ins Alter“ und „IMAGE - Im Alter gemeinsam“ in einer Bürgerplanung entstanden sind. Gleichzeitig wurde 1990 bereits der erste Seniorenbeirat installiert, der sich als partei-unabhängige Interessenvertretung der älteren Generation versteht und das Konzept aktiv durch Projekte und Arbeitskreise begleitet und mit trägt.

Das Netzwerk bietet Formen und Ebenen der gesellschaftlichen Teilhabe bis ins hohe Alter hinein. Daher nutzt in unserer Stadt eine große Anzahl Menschen den eigentlichen Ruhestand als Sprungbrett und nicht als Sofa, um sich frei von äußeren Zwängen noch einmal neuen Herausforderungen zu stellen, sich weiter zu qualifizieren und bürgerschaftlich zu engagieren. Das Konzept bietet Raum, das Leben selbst in die Hand zu nehmen, mitzuwirken, mit zu entscheiden und zwar in allen Politikfeldern. Die Akteure selbst haben eine Philosophie entwickelt, die sich in diesen beiden Sätzen wieder spiegelt: Nichts über mich ohne mich! Nichts über uns ohne uns!

Nachhaltigkeit herstellen

„Engagierte Bürgerinnen und Bürger sind die Leistungspotenziale unserer Bürgerkommune. Wir werden auch in Zukunft neue Wertigkeiten schaffen, Produktivitätspotenziale sichern, bürgerschaftliches Engagement marktfähig machen

und neue Altersbilder und Verantwortungsrollen gemeinsam mit den Experten in eigener Sache entwickeln. Wir wollen die Selbstorganisation mit positiv besetzten Rollendefinitionen und Selbstverständnis der älteren Generation in einer Stadt des langen Lebens fördern und sichern. Das bedeutet, dass in der Stadt Arnsberg eine Nachhaltigkeit hergestellt wird, die geprägt ist durch ein neues Leitbild: Wir werden eine Doppelstruktur herstellen. Arnsberg wird eine politische Kommune und eine zivilgesellschaftliche Bürgerkommune sein, denn im Lokalen liegt das entscheidende Potenzial von Selbstorganisation und Selbstgestaltung. Es werden Rahmenbedingungen geschaffen, in denen bürgerschaftliches Engagement als kommunale Pflichtaufgabe verankert wird, da es Inhalt der kommunalen Selbstverwaltung ist.“ (Hans-Josef Vogel, Bürgermeister der Stadt Arnsberg)

Das bedeutet für die Stadt Arnsberg: Zurück zu den kommunalen Wurzeln!

In Arnsberg gibt es einen breiten Konsens darüber, bürgerschaftliches Engagement trotz großer finanzieller Zwänge weiterhin zu fördern. Denn ein breites bürgerschaftliches Engagement braucht selbstbewusste Akteure. Diese benötigen wissenschaftlich fundierte Qualifizierungs-Angebote auf der Grundlage einer Bedarfsanalyse.

Bürgerschaftliches Engagement macht unsere Stadt lebenswert und lebendig. Wir werden die Zukunft gar nicht ohne dieses Engagement bewältigen. Viele Angebote einer lebenswerten Stadt sind künftig nicht mehr realisierbar ohne das Engagement der Bürger/innen. Dabei wollen wir keineswegs Lücken schließen, die durch Stellenabbau und Etatkürzungen entstehen. Bürgerschaftliches Engagement aller Generationen und somit auch das Engagement der *senior*Trainerinnen schafft zusätzliche Angebote, die es sonst nicht gäbe, Aktivitäten und Projekte, die sonst nicht stattfinden würden. Alter gestaltet in Arnsberg die Zukunft mit! Alter übernimmt in unserer Stadt Verantwortung:

- um Kinder und Jugendliche stark zu machen,
- Familien zu unterstützen,
- die Integration ausländischer Einwohner zu erleichtern,
- beim Start in den Beruf zu begleiten,
- Patenschaften und Netzwerke für hilfs- und pflegebedürftigen Menschen zu entwickeln,
- den Dialog der Generationen anzuregen.

Macht dieses Engagement der Älteren und die dadurch geschaffenen sozialen Netze vielleicht doch dem einen oder anderen jungen Paar Mut, eine Familie zu gründen und Kinder in die Welt zu setzen? Eine vage Vermutung - doch eine große Hoffnung für unsere Zukunft!

2 Nutzen des bürgerschaftlichen Engagements der seniorTrainerinnen für das Gemeinwesen

Helga Bomplitz, Landesring M/V des Deutschen Seniorenrings e.V., Schwerin

Dr. Thomas Rübke, ISKA – Institut für soziale und kulturelle Arbeit, Nürnberg

Wie im Kapitel eins dargelegt wurde, kommt wegen der weitreichenden Folgen des demografischen Wandels einer aktiven Engagementförderung zukünftig noch größere Bedeutung zu. So stellen die vielen jungen und aktiven Alten ein immenses Potenzial für bürgerschaftliches Engagement dar, das in der Vergangenheit viel zu selten zielgruppengerecht angesprochen wurde. In der Zuspitzung sozialer und demografischer Krisensymptome wächst zugleich – um mit Hölderlin zu sprechen – auch das Rettende. Immer mehr Menschen sind bereit, sich freiwillig zu engagieren – dies machen die Ergebnisse des 2. Freiwilligensurveys 2004 deutlich.

Demnach sind 36 % der Bevölkerung ab 14 Jahren in Deutschland freiwillig engagiert, weitere 34 % sind aktiv – also zum Beispiel in einem Sportverein oder einem Chor – ohne aber eine ehrenamtliche Aufgabe für andere zu übernehmen. Das sind insgesamt 4 % mehr als 1999. Die größte Wachstumsgruppe des freiwilligen Engagements sind Ältere ab 55 Jahren. Zwischen 56 und 65 Jahren engagierten sich nach der Erhebung von 2004 40 % (1999: 34%), zwischen 66 und 75 Jahren waren es 31 % (1999: 26 %)

Neben diesem quantitativen Wachstum, bringen Ältere aber auch besondere Qualitäten ein. Ältere sind oft besser in der Lage

- komplexe Aufgaben zu lösen
- offen für alternative Lösungen zu sein (weniger Eigenbetroffenheit, stärkere Toleranz)
- zeitlich flexibler zu sein (kinderfrei)
- Entscheidungsprozesse und Handlungen zu optimieren
- eigene Möglichkeiten und Grenzen zu erkennen
- Lebens- und Berufserfahrungen einzubringen
- Subjektive Faktoren realistischer zu beurteilen

Aus diesen und anderen Erfahrungen resultiert auch das 2002 aufgelegte Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“, das bis 2006 mit der Ausbildung von bundesweit über 1.000 *seniorTrainerinnen* ein großes Potenzial für ein qualifiziertes bürgerschaftliches Engagement in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen und in neuen Verantwortungsrollen zur Verfügung stellt.

Vom Engagement der *seniorTrainerinnen* und ihren Leistungen profitieren unterschiedliche Nutzergruppen im Gemeinwesen und nicht zuletzt die Älteren selbst. Dies wird aus den folgenden Beispielen deutlich. Weitere Beispiele zur Verantwortungsübernahme im Gemeinwesen durch *seniorTrainerinnen* finden sich auch in Kapitel drei.

Nutzen des Engagements von seniorTrainerinnen für die Älteren in einer Kommune

Der Einsatz der in der neuen Verantwortungsrolle ausgebildeten *seniorTrainerinnen* stärkt Bürger und Kommunen gleichermaßen. Ihr bürgerschaftliches Engagement macht auch die Älteren in der Kommune stark. Sie übernehmen Verantwortung für sich und andere, können Kontakte zu Gleichgesinnten herstellen und konkrete Einblicke in die Abläufe und Wirkungen ihres direkten Lebensumfeldes und Gemeinwesens gewinnen. Sie bringen ihre Kompetenzen ein, können sich beteiligen, mitbestimmen, mitgestalten. Durch ihr Engagement stärken sie das notwendige soziale Miteinander, fördern und aktivieren die solidarische Gesellschaft.

Nutzen des Engagements von seniorTrainerinnen für die Kommunen

Das bürgerschaftliche Engagement der *seniorTrainerinnen* macht Kommunen stark. Für das Gemeinwesen ist das bürgerschaftliche Engagement ein positiver Standortfaktor, der sich darauf auswirkt, ob Menschen in ihrer Gemeinde, Stadt, ihrer Region gerne leben und sich mit ihr identifizieren. Gerade Kommunen können besonders gut zu bürgerschaftlichem Engagement und Gestaltungswillen ermutigen, weil die Auswirkungen politischer, sozialer und wirtschaftlicher Veränderungen für den einzelnen auf lokaler Ebene sehr konkret erfahrbar werden.

SeniorTrainerinnen bringen sich aktiv in die Gestaltung des lokalen „Agenda – Prozesses“ ein. Das Interesse an einer nachhaltigen Entwicklung die auch kommenden Generationen zugute kommt, ist groß.



*Dr. Renate Billinger-Cromm,
seniorTrainerin aus Rostock*

Warum lohnt es sich, seniorTrainerin zu werden?

„Wenn ich bei meinen zahlreichen ehrenamtlichen Aktionen meine Seneka mit dem Aufdruck seniorTrainerin überreiche, erlebe ich in der Regel zwei diametral entgegengesetzte Reaktionen: „Toll, was Du alles so machst!“ oder „Wozu machst Du das alles noch?“ Die Antwort ist einfach: Ich brauche die Kommunikation, den Disput, den geistigen Austausch, die aktive Teilhabe an der Welt von Wissenschaft und Kunst ebenso wie Essen und Trinken. Durch die Qualifikation zur seniorTrainerin hat mein bürgerschaftliches Engagement eine neue Qualität und einen anderen Zuschnitt bekommen. Das äußert sich z. B. in mehr Selbstvertrauen und Mut zu größeren Projekten und in einer größeren gesellschaftlichen Wertschätzung meiner ehrenamtlichen Tätigkeit.“

BUGA Schwerin 2009

SeniorTrainerinnen der Agentur Schwerin unterstützen die Vorbereitung und Durchführung der BUGA Schwerin 2009. Das seniorKompetenzteam unter der Leitung von Dieter Sembritzki setzt sich u. a. auch dafür ein, dass die Bundesgartenschau den Bedürfnissen von Älteren und von Menschen mit Behinderungen gerecht wird.



Unsere Tätigkeitsfelder:

- *Betreuung des Informationsbüros der BUGA Schwerin 2009 GmbH im WURM, täglich Montag bis Freitag 14.00 - 18.00 Uhr*
- *Präsentation der Vorhaben und Projekte der BUGA Standbetreuung auf Messen und Ausstellungen*
- *auf Wunsch Vorträge, Gesprächsrunden und Führungen zum Stand der BUGA (nach Vereinbarung)*

Inhalte und Formen des bürgerschaftlichen Engagements der *seniorTrainerinnen* dienen dem Gemeinwohl, werden aber auch durch persönliche Motive und Interessen bestimmt. Das erfordert die Schaffung von Gelegenheiten und entsprechenden Gestaltungsspielräumen für die Weitergabe ihres Erfahrungswissens. Bürgerschaftliches Engagement zu stabilisieren und zu stärken bedeutet deshalb eine Chance für ein neues Miteinander von Kommunen und Bürgern, die durch die Kompetenzen und Erfahrungen der *seniorTrainerinnen* gefördert werden kann.

Unter den derzeit drastischen Sparzwängen wird besonders auf kommunaler Ebene die Frage gestellt, was Engagement fördernde Strukturen und Rahmenbedingungen kosten bzw. kosten sollen. *SeniorTrainerinnen* sind durchaus in der Lage, hier Hilfestellung zu geben, u. a. bei Bedarfsanalysen im Freiwilligenbereich, bei der Erstellung bzw. Fortschreibung von Altenplänen und bei der Initiierung eines „Bürgerhaushaltes“, wenn es denn gewollt ist.

Hörmax – Ihr Heimradio

Um den Heimalltag abwechslungsreicher und freudvoller zu gestalten, initiierten Schweriner seniorTrainerinnen für die Alten- und Pflegeheime das Heimradio „Hörmax“, das sich in anderen Kommunen ebenfalls realisieren ließe.



Programminhalte:

- *Musikwünsche erfüllen*
- *Geburtstage und Jubiläen würdigen*
- *Heimbewohner und ihre Lebensleistungen vorstellen*
- *Informationen über lokale und regionale Ereignisse*

In Nürnberg hat sich bei den seniorTrainerinnen ein Schwerpunkt für ein Engagement in Schulen und Kindertagesstätten gebildet. Beispielhaft sei hier ein Projekt vorgestellt, das sich an Schulabgänger richtet:

„Ein Ausbildungsplatz ist jede Mühe wert“

Bedingt durch die schwache wirtschaftliche Entwicklung in unserem Land, dem damit in Zusammenhang stehenden Mangel an Ausbildungsplätzen und aus vielen anderen Gründen mehr, ist es für Abgänger von Hauptschulen und jugendliche Aussiedler sehr schwierig geworden, einen Ausbildungsplatz zu finden. Da andererseits Jugendliche ohne Ausbildung in unserer Gesellschaft von vornherein zu den Randgruppen zählen und ohne Chancen bleiben, jemals einen für sie auskömmlichen Platz einzunehmen, muss den Anfängen vorgebeugt werden. Im Rahmen meiner Ausbildung zum seniorTrainer hatte ich mir deshalb vorgenommen, ein Projekt zu starten, um diesen Jugendlichen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz zu helfen.



*Sonja Gleissner und Walter Ketzinger
(stehend an Tür) beim Bewerbungstraining
an der Georg-Ledebour-Schule*

Gemeinsam mit einem ehemaligen Kollegen, Herrn Dipl.-Ing. Alfons Strätz, und zwei weiteren seniorTrainerinnen, Sonja Gleissner und Walter Ketzinger, veranstalten wir in Langwasser Seminare, wo wir mit den Jugendlichen ansprechende Bewerbungsschreiben verfassen, Vorstellungsgespräche üben und sie auf Eignungstests vorbereiten. Unsere Aktion findet in Räumen des Allgemeinen Sozialdienstes der Stadt Nürnberg (ASD) am Frankenzentrum statt und ist inzwischen Teil der Agenda 21, „Soziale Nachhaltigkeit“, vom Sozialreferat der Stadt Nürnberg. Damit sind wir unabhängig von den Schulen, die Schüler kommen auf Empfehlung der Lehrer freiwillig an einem Nachmittag in der Woche zu uns. Sie finden Computer-Arbeitsplätze vor und können entweder ihre im Unterricht verfassten Bewerbungen unter unserer Anleitung überarbeiten oder sie anhand von Beispielen völlig neu schreiben. Im Internet kann dann nach freien Ausbildungsplätzen gesucht werden.

Der nächste Schritt nach dem Schreiben von Bewerbungen ist das Üben von Vorstellungsgesprächen in Form von Rollenspielen. In kleinen Gruppen wird geübt, Anspannung und Nervosität der Jugendlichen verschwinden, das Selbstvertrauen steigt. Das Auftreten wird immer besser. Schärfste Kritiker sind jeweils die anderen Gruppenmitglieder, die bei den Rollenspielen anwesend sind und die jeden Satz, jede Regung des Mitschülers kritisch bewerten. Wichtig sind auch die immer wieder geführten Gespräche mit den Jugendlichen über ihre Berufswahl. Auffällig ist, dass Berufswunsch, schulische Fähigkeiten und Kenntnisse, häufig weit auseinander laufen. Auch ist es manchmal notwendig, die Schüler davon zu überzeugen, dass man sich nicht immer nur auf den einen Berufswunsch konzentrieren darf, wenn es für einen sehr ähnlichen Beruf freie Ausbildungsplätze gibt. Hier helfen uns die Erfahrungen von Walter Ketzinger sehr, der in seinem Berufsleben Führungskraft in der Agentur für Arbeit in Nürnberg war.

Begonnen haben wir das Projekt zum Ende des letzten Schuljahres mit Schülern einer 8. Klasse. Bis heute haben unsere Kurse mehr als 50 Schüler aller Altersstufen aus den beiden letzten Klassen der Hauptschulen besucht. Manche kommen mehrmals, alleine, mit ihren Freunden, manchmal auch mit der Mutter, die sich Rat holen möchte. Inzwischen wurde unser Projekt in die Initiative „TeamArbeit für Deutschland“ aufgenommen, ein Netzwerk aus engagierten Bürger/innen aus Kunst, Kultur, Kirche, Wirtschaft, Bildung und Politik, die vom Bundesministerium für Wirtschaft unterstützt wird (siehe im Internet unter der Adresse <http://www.teamarbeit-fuer-deutschland.de/servlet/PB/menu/1005235/index.html>).

Bei der Landesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit (LAG JSA) haben wir uns um eine finanzielle Unterstützung für unser Projekt im Rahmen der Mikroprojekte des Europäischen Sozialfonds (ESF) bemüht. Der Antrag wurde genehmigt und wir erhalten zukünftig Sachmittel für unser Projekt aus dieser Quelle. Wir freuen uns über die Anerkennung zahlreicher öffentlicher Stellen, der Schulen, der Agenda 21 und des ESF. Lohn für unsere Mühen ist aber ganz besonders der Spaß der Jugendlichen, die mit Eifer bei der Sache sind, ihre Freizeit opfern und sich wirklich alle Mühe geben, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Die Enttäuschung ist dann ebenso groß, wenn dies trotz aller Mühe nicht gelingen will. Wir trösten dann und sprechen Mut zu, es doch noch einmal zu versuchen.

Dr. Wolfgang Stodieck

Zentrum Aktiver Bürger Fürth

Im Herbst 2004 beschloss der Stadtrat von Fürth aus dem Programm „Soziale Stadt“ ein „Zentrum Aktiver Bürger“ einzurichten und hierfür eine hauptamtliche Stelle (30 Stunden) zu fördern. Aline Liebenberg, die für diese Aufgabe vom Zentrum Aktiver Bürger in Nürnberg freigestellt wurde, konnte die Fürther Einrichtung innerhalb der Rekordzeit aufbauen und einrichten – Dank der tatkräftigen Mithilfe eines siebenköpfigen seniorKompetenzteams. Die senior-Trainerinnen konnten die Freiwilligenmanagerin aber nicht nur beim Aufbau der Einrichtung unterstützen. Sie entwickelten auch eigene Projektideen. So widmeten sie sich zum Beispiel der Wohnberatung älterer Quartiersbewohner und entwickelten Projekte der interkulturellen Verständigung.



Sie unterstützen die Schulen und Kindergärten mit Lesepaten – Alles wichtige Leistungen für ein Stadtviertel mit sehr hohem Migrantanteil. Ein seniorTrainer übernahm die Aufgabe der Öffentlichkeitsarbeit für das ZAB Fürth, eine weitere Kollegin begab sich auf die Suche nach Sponsorengeldern. Nach drei Monaten Arbeit hat das Zentrum Aktiver Bürger Fürth schon 40 Ehrenamtliche gewonnen. Aufgrund dieses Erfolges wird das ZAB Fürth auch bei dem Folgeprojekt „generationsübergreifende Freiwilligendienste“ einbezogen.

Eröffnung des ZAB Fürth mit Dr. Gertrud Zimmermann vom BMFSFJ und Fürths Oberbürgermeister Dr. Thomas Jung. Rechts auf dem Bild seniorTrainerin Hella Heidötting, die die Eröffnungsveranstaltung moderierte

Weitere Mitwirkungsmöglichkeiten von *seniorTrainerinnen* in kommunalen Handlungsfeldern:

- **Durchführung von Wohnraumprojekten, wie z. B. Wohnraumberatung, Wohnraumanpassung und betreutes Wohnen**
- **Aufbau von sozialen Netzen und Netzwerken im lokalen Raum, z. B. Nachbarschaftshilfen, Runde Tische zum freiwilligen Engagement**
- **Qualitätssicherung in der Pflege, z. B. durch Aufbau von Qualitätszirkeln und Entlastungsangebote für Angehörige**
- **Entwicklung von Partizipationsinstrumenten, z. B. durch Bürgerforen**
- **Pflegebedürftigkeit und Demenz, z. B. Betreuungskosten für Demenzerkrankte, Aufbau von Gesprächsgruppen**
- **Partizipation von älteren Menschen am Gemeinwesen auch im Sinne des Präventionsgedankens, z. B. Gedächtnistraining**
- **Beratung städtischer Gremien bei der Altenhilfeplanung**
- **Bestands- und Bedarfsanalyse innerhalb der kommunalen Altenhilfe**
- **Beratung bei der Fortschreibung und Weiterentwicklung kommunaler Altenpläne**

Nutzen des Engagements von *seniorTrainerinnen* für die Politik

Bürgerschaftliches Engagement ist ein wichtiger Innovationsbereich, weil es die Einmischung und Partizipation in öffentliche Angelegenheiten und Aufgaben fördert. Durch das bürgerschaftliche Engagement der *seniorTrainerinnen* wird sowohl den Kommunalpolitikern als auch den Landespolitikern deutlich:

- Bürgerschaftlich Engagierte sind Partner, keine Erfüllungsgehilfen behördlicher Abläufe
- Bürgerschaftliches Engagement bewegt und ist in Bewegung, es muss wieder erlernt und erlebt werden
- der unentgeltliche Einsatz der Bürger/innen ist nicht selbstverständlich und kein Selbstläufer, es bedarf entsprechender Rahmenbedingungen, damit Einrichtungen und Projekte und Dienste weiter bestehen können
- derzeitige drastische Sparzwänge auf kommunaler und Landesebene dürfen nicht dazu führen, freiwillige Leistungen in den nächsten Jahren noch weiter zu reduzieren.

Nutzen des Engagements von *seniorTrainerinnen* für Hauptamtliche

Zahlreiche Einrichtungen bilden in den Kommunen wichtige Knotenpunkte zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements vor Ort. Dazu gehören u. a. Freiwilligenagenturen, Selbsthilfekontaktstellen und Seniorenbüros. Sie haben sich

zu bekannten bereichsübergreifenden Agenturen, Begegnungsorten und Impulsgebern der lokalen und regionalen Engagementförderung entwickelt. Es handelt sich hier um Serviceeinrichtungen, die Überblickswissen und Ressourcen bereitstellen, Kontakte und Kooperationen öffnen und Vernetzungen herstellen. Diese Agenturen können interessierte Menschen und auch *seniorTrainerinnen* in ihrem Engagement beraten und unterstützen, u. a. durch Information und Beratung, durch Öffentlichkeitsarbeit, durch Erfahrungsaustausch und durch Fort- und Weiterbildung. Sie verfügen überwiegend über qualifizierte Mitarbeiter/innen, d. h. die Hauptamtlichkeit ist zumindest mit einer bzw. einer halben Personalstelle gesichert. (vgl. auch Kp. 5)

Aufgrund der Finanzkrise der öffentlichen Hand ist zu befürchten, dass die Förderung von Infrastruktureinrichtungen als freiwillige kommunale Leistung in den nächsten Jahren noch weiter zurückgefahren wird, das betrifft auch die Hauptamtlichkeit. Um das zu verhindern, bedarf es eines gemeinsamen Kraftaktes aller gesellschaftlichen Akteure. Hier können *seniorTrainerinnen* in der Auseinandersetzung mit politischen Entscheidungsträgern darauf einwirken, die Engagementförderung auf ein verbindliches und kontinuierliches Fundament zu stellen, d. h. der erfolgreiche Einsatz der *seniorTrainerinnen* vor Ort ist nur durch eine Basisfinanzierung und eine Kontinuität beim Einsatz von Hauptamtlichen möglich.

Nutzen des Engagements von seniorTrainerinnen für die Wirtschaft

Der demografische Wandel stellt auch die Wirtschaft vor Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt. Dabei ist es auch in den Unternehmen unerlässlich, die Vorurteile gegenüber Älteren zu widerlegen und zu einem Klima zu gelangen, in dem Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt und anderswo keinen Platz hat.

Herr Eisenacher, seniorTrainer aus Rostock, entwickelte unter der Thematik „seniorTrainerinnen - demografischer Wandel und Beschäftigung“ eine Projektidee, die er gemeinsam mit einem seniorTrainer-Team und mit Unterstützung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, die auch die wissenschaftliche Begleitung der seniorTrainerinnen übernimmt, realisieren möchte. Ziel ist es, seniorTrainerinnen so fortzubilden, dass sie in die Lage versetzt werden, neben demografischen Erhebungen und Auswertungen, auch als Unternehmensberater in mittelständischen Betrieben in Mecklenburg-Vorpommerns tätig zu werden.

Zurzeit werden mit dem Alter eher Begriffe wie Defizite und Krankheit assoziiert, die einen realistischen Blick auf die tatsächlich vorhandenen Potenziale und

Möglichkeiten Älterer verstellen. Dieses Denken hat dazu beigetragen, dass es in vielen Unternehmen gängige Praxis ist, ältere Beschäftigte mit Möglichkeiten der Altersteilzeit auszugliedern. In keinem Land der Europäischen Union stehen weniger ältere Beschäftigte in „Lohn und Brot“ wie in Deutschland, sechs von zehn Unternehmen haben keine Beschäftigten mehr, die über 50 Jahre sind. Eine solche Verschwendung von Erfahrungen, Kenntnissen und Kompetenzen können wir uns nicht leisten. Wichtig ist deshalb eine Gestaltung der Arbeit, die den Menschen im Verlauf seines Erwerbslebens angemessen fordert und fördert.

Projekt Türen öffnen

Einige seniorTrainerinnen aus Nürnberg engagieren sich im Projekt Türen öffnen, das sich zur Aufgabe gemacht hat, zwischen Bürgerschaftlichem Engagement und Wirtschaft Brücken zu schlagen. Ein wichtiges Projekt der Gruppe ist die Organisation von sogenannten „Caring Days“ für mittelfränkische Firmen. So stellte die Firma Novartis im Frühjahr 2005 170 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für einen Tag frei, damit sie sich unentgeltlich engagieren. Es gab verschiedene Möglichkeiten: Von Ausflügen mit Kindern der Blindenschule in eine Umweltbildungsstation oder den Nürnberger Tiergarten bis zum Aufbau eines Spielplatzes für einen Kindergarten.



Aufbau eines Hochbeetes an der Scharrerschule in Nürnberg mit Mitarbeitern der Firma Novartis

Die Projektideen wurden von ehrenamtlichen Mitarbeitern der Gruppe Türen öffnen gemeinsam mit Unternehmensvertretern entwickelt. Das Profil von seniorTrainerinnen ist für derartige Aufgaben wie geschaffen: Projektentwickler, Vernetzer, Koordinator, alle Kompetenzen sind gefordert.

Fest steht, zu einer **zukunftsorientierten Personalpolitik**, die auch die Älteren mit einbezieht, gehört mehr als bisher geleistet wurde. **Hier können die *senior-Trainerinnen* aufgrund ihrer Lebens- und Berufserfahrung wirksam Hilfe leisten.** Unter anderem können sie daran mitwirken, dass

- Arbeitstätigkeiten so gestaltet werden, dass Mitarbeiter diese bis zum 65. Lebensjahr ausführen können
- auch ältere Mitarbeiter die Chance erhalten, sich zu qualifizieren und ihre Kompetenzen zu erweitern
- der Wissensaustausch zwischen älteren, erfahrenen Mitarbeiter/innen und dem Nachwuchs gezielt gefördert wird.

Nutzen des Engagements von seniorTrainerinnen für die Interessenvertretung

Bürgerschaftliches Engagement steht in enger Verbindung zu Teilhabe und Gestaltungsmöglichkeiten. Es hat sich gezeigt, dass z. B. Seniorenbeiräte durch die Unterstützung der *seniorTrainerinnen* zunehmend besser befähigt werden, Engagementmöglichkeiten für das Gemeinwohl zu thematisieren und zu befördern.

SeniorTrainerinnen und Seniorenbeiräte können sich gemeinsam für Engagement fördernde Strukturen sowie für die Schaffung von Rahmenbedingungen für ein qualifiziertes bürgerschaftliches Engagement für alle Altersgruppen einsetzen und deren Realisierung in den Kommunen durchsetzen. Dazu gehören u. a.:

- Erhalt der Strukturen vor Ort, die ein bürgerschaftliches Engagement ermöglichen
- Bildungsmöglichkeiten für ehrenamtlich Engagierte, um den Handlungsfeldern entsprechend neue Kompetenzen zu erwerben
- Versicherungsschutz
- Aufwandsentschädigung „Ehrenamt muss man sich leisten können“
- Entwicklung einer neuen Anerkennungskultur
- Entwicklung einer Einforderungskultur für finanzielle Mittel im Bereich der freiwilligen Leistungen. Vereine, Verbände, die als Träger unterschiedlicher Einrichtungen, freiwilliges Engagement im Sinne des Gemeinwohls fördern, sind keine „Bittsteller“, sondern aufgrund vielfach fehlender kommunaler Handlungsfelder unersetzlich für die Entwicklung des Gemeinwesens.

Bürgerschaftliches Engagement bedeutet Wertschöpfung und Prävention, es „rechnet sich“ für alle

Politik und Verwaltung sollten Entscheidungen über den Erhalt und die Schaffung nachhaltiger Infrastruktur zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements mit entsprechender Transparenz für alle Beteiligten treffen, dazu gehören u. a. Fachpläne, mehrjährige Leistungsverträge und Hauptamtlichkeit.

Der Freiwilligensurvey von 2004 gibt genaue Hinweise, wie sich eine gut ausgebaute und durch *seniorTrainerinnen* unterstützte kommunale Infrastruktur rechnen würden. So wären noch einmal 30 Prozent bereit, sich zu engagieren, aber offenbar haben sie noch nicht die richtige Einsatzstelle ausfindig gemacht. Für die Ursachensuche gibt der Survey einen wichtigen Fingerzeig: Über die Hälfte der Befragten wünscht sich bessere Informationen über Möglichkeiten der freiwilligen Mitarbeit. Gerade darum bemühen sich die Freiwilligenagenturen und Seniorenbüros, Mütterzentren und Selbsthilfekontaktstellen. Wie viel würde durch eine kommunale Investition in derartige Einrichtungen zurückfließen! Vor kurzem haben Wissenschaftler der Universität Regensburg errechnet, dass die Leistungen der Ehrenamtlichen, die durch die örtliche Freiwilligenagentur vermittelt wurden, die eingesetzte Förderung um ein Vielfaches übersteigt.¹

Einer jährlichen Wertschöpfung von 285.521 Euro steht ein öffentlicher Zuschuss der Stadt von gerade einmal 18.750 Euro gegenüber. Die Autoren der Studie befürchten einen herben Wohlstandverlust, wenn die Stadt die Förderung einstellen würde. Über diese „Renditen“, die das Bürgerschaftliche Engagement erzielt, wird noch viel zu wenig geredet. Sie sind deutlich höher als die der Deutschen Bank, die in aller Munde sind.

¹ Die Studie der Universität Regensburg ist als Download abrufbar auf den Seiten des Landesnetzwerks Bürgerschaftliches Engagement Bayern www.wir-fuer-uns.bayern.de

3 Engagement und Verantwortungsrollen der seniorTrainerinnen

Dr. Elke Olbermann, ISAB-Institut, Köln

Chancen und Nutzen des Engagements von *seniorTrainerinnen* wurden bereits in Kapitel 1 und 2 dargelegt. In Kapitel 3 geht es darum, zu zeigen, was *seniorTrainerinnen* tatsächlich leisten. Was ist charakteristisch für das Engagement der *seniorTrainerinnen*? Wie engagieren sie sich und was tun sie konkret?

Viele Projekte und Leistungen von seniorTrainerinnen sind auf der EFI-Homepage im Bereich „seniorTrainerInnen in der Praxis“ dokumentiert. Dort wird umfassend darüber informiert, wie seniorTrainerinnen in den 35 Kommunen des Modellprogramms, in denen das Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ bisher umgesetzt wurde, Verantwortung im Gemeinwesen übernehmen.

Informationen zu den Projekten und Leistungen der seniorTrainerinnen unter www.seniortrainer.de (Bereich „seniorTrainerinnen in der Praxis“), u.a.

- Übersichten zu Projekten und Aktivitäten der seniorTrainerinnen in 35 Kommunen*
- Kurzprofile zu Verantwortungsrollen der seniorTrainerinnen in 12 Engagementbereichen*
- Kurzbeschreibungen der seniorKompetenzteams in 35 Kommunen*

Die 600 aktiven *seniorTrainerinnen* der ersten drei Kurse haben sich bis Mai 2005 für insgesamt 1500 Projekte, Vereine und Einrichtungen engagiert. Nach den bisherigen Erfahrungen kann davon ausgegangen werden, dass sich von allen im EFI-Programm ausgebildeten *seniorTrainerinnen* ca. 800 in 2000 Projekten engagieren werden. Im Folgenden werden das Engagement von *seniorTrainerinnen* und die damit entstandenen neuen Verantwortungsrollen Älterer durch beispielhafte Projekte und Aktivitäten verdeutlicht.

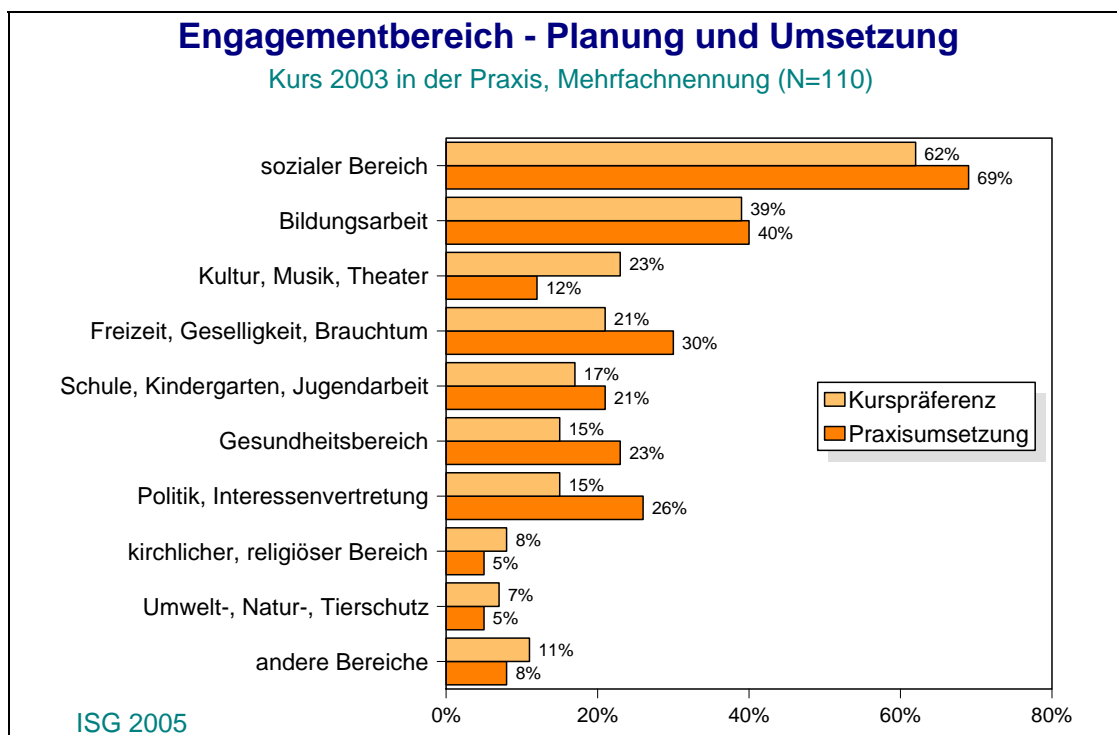
Die Beispiele zeigen, dass *seniorTrainerinnen* mit ihrem Engagement vernachlässigte Bedarfslagen in ihren Kommunen aufgreifen, neue Projekte aufbauen und Initiativen starten sowie bestehende Organisationen und Einrichtungen in ihrem Engagement unterstützen. Dabei gelingt es ihnen, auch andere Menschen für ihre Ideen zu begeistern und sie zu motivieren, sich freiwillig zu engagieren. *SeniorTrainerinnen* wirken somit als Impulsgeber und Multiplikatoren für bürgerschaftliches Engagement in ihrer Kommune. Mit ihrem Engagement fördern

sie den sozialen Zusammenhalt. Sie schaffen neue Alltagssolidaritäten, erschließen neue Wege der Partizipation und Mitgestaltung von Bürgerinnen und Bürgern und leisten somit einen wesentlichen Beitrag, um die Lebensqualität in den Kommunen zu steigern und die Herausforderungen des demografischen Wandels zu meistern.

3.1 Engagement der *seniorTrainerinnen* in verschiedenen Engagementbereichen

Charakteristisch für das Engagement von *seniorTrainerinnen* ist, dass es auf die Unterstützung und die Weiterentwicklung von bestehenden bzw. den Aufbau neuer Initiativen und Strukturen freiwilligen Engagements ausgerichtet ist. D.h. *seniorTrainerinnen* leisten nicht personenbezogene Einzelfallhilfe und Unterstützung, sondern übernehmen vor allem beratende und initiiierende Aufgaben im Rahmen von Projekten, Gruppen, Vereinen, Einrichtungen und Organisationen. Dabei handelt es sich in der Regel um zeitlich befristete Unterstützungsleistungen, d.h. das Engagement der *seniorTrainerinnen* zielt nicht darauf ab, dauerhafte Positionen in bestehenden bzw. selbstgegründeten Initiativen, Gruppen, Vereinen, Organisationen etc. zu übernehmen.

Ein zentrales Merkmal der *seniorTrainerinnen*-Rolle besteht darin, dass die Älteren, die als *seniorTrainerinnen* tätig sind, selbst entscheiden, für was sie sich engagieren. Entsprechend des individuellen Erfahrungswissens, persönlicher Interessen, aber auch der jeweiligen Rahmenbedingungen und Bedarfslagen in ihrer Kommune bringen *seniorTrainerinnen* ihr Wissen und ihre Erfahrungen in allen Engagementbereichen ein.



Die Ergebnisse der im Rahmen der Evaluation des Modellprogramms durchgeführten Befragungen zeigen, dass die *seniorTrainerinnen* neben dem sozialen Bereich, der an erster Stelle steht, vor allem in den Bereichen „Bildung“, „Freizeit, Geselligkeit, Brauchtum“, „Politik und Interessenvertretung“, „Gesundheit“, „Schule, Kindergarten, Jugendarbeit“, „Kultur, Musik, Theater“, und in geringerem Umfang, in den Bereichen „Kirche und Religion“ sowie „Umwelt-, Natur-, Tierschutz“ tätig sind.

Die *seniorTrainerinnen*-Rolle erfordert keine dauerhafte Festlegung für einen Engagementbereich. Diese Flexibilität wird von den *seniorTrainerinnen* sehr geschätzt und spiegelt sich in ihren Aktivitäten wieder. Ein Teil der *seniorTrainerinnen* ist in mehreren Engagementbereichen tätig. Zwar engagieren sich die meisten *seniorTrainerinnen* besonders in einem Engagementbereich, diese Schwerpunktsetzung ist jedoch häufig zeitlich befristet und ändert sich im Laufe ihres Engagements.

Ein weiteres Merkmal der *seniorTrainerinnen*-Rolle ist ihre altersübergreifende Ausrichtung. *SeniorTrainerinnen* engagieren sich nicht nur für Seniorinnen und Senioren, sondern für alle Altersgruppen. Dabei werden sie auch mit und für Kinder und Jugendlichen aktiv und geben ihr Erfahrungswissen in einer Vielzahl von Projekten und Initiativen an die jüngere Generation weiter. *SeniorTrainer-*

innen fördern den Dialog und den Wissenstransfer zwischen den Generationen und leisten somit auch einen wichtigen Beitrag zu mehr Generationenverständnis und -zusammenhalt.

Das Engagement der *seniorTrainerinnen* erfordert keine feste Anbindung an eine Institution in Form einer formellen Mitgliedschaft in einer Organisation. Die *seniorTrainerinnen*-Rolle ist aber auch nicht gleichzusetzen mit „Einzelkämpfertum“ oder mit einem Engagement, das „freischwebend“ innerhalb der Kommune stattfindet. Charakteristisch für die *seniorTrainerinnen*-Rolle ist vielmehr eine „begleitende“ Unterstützungsstruktur die durch die Selbstorganisation der *seniorTrainerinnen* in *senior*Kompetenzteams und die Kooperation mit einer örtlichen Agentur für Bürgerengagement gewährleistet wird.

Die nachfolgenden Beispiele verdeutlichen, wie *seniorTrainerinnen* ihr Erfahrungswissen zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements in unterschiedlichsten gesellschaftlichen Bereichen einbringen und an alle Altersgruppen weitergeben.

Beispiele für das Engagement von seniorTrainerinnen in verschiedenen Engagementbereichen

Aktivitäten, Projekte, Initiativen von *seniorTrainerinnen* im sozialen Bereich:

- Aufbau einer Initiative zur Förderung der Integration von älteren Spätaussiedlern und russischsprachigen Migranten in Kooperation mit der Freiwilligenagentur Cottbus
- Unterstützung des Vereins „Tschernobylkinder in der Uckermark e.V.“ bei der Organisation von Erholungsaufenthalten für Kinder aus Weißrussland u.a. bei der Öffentlichkeitsarbeit zur Gewinnung von Gasteltern und Sponsoren
- Beratung und Unterstützung von Heimbeiräten in Senioren-, Alten- und Pflegeheimen der Stadt Regensburg, u.a. durch Vermittlung zwischen Heimleitung und Heimbeiräten zur Förderung des gegenseitigen Verständnisses sowie durch Hilfestellungen bei konkreten Problemen und Entscheidungen
- Gründung eines Frühstückstreffs für Trauernde in Aachen
- Wohnprojekt für Jung und Alt: Unterstützung einer Initiative zur Verwirk-

- lichung von generationsübergreifenden selbstbestimmten und selbstorganisierten Wohnformen in Kooperation mit interessierten Bürgern, Ämtern, Organisationen und Institutionen in Nürnberg
- Familienpatenschaften: Aufbau von Patenschaften zur Unterstützung von Familien mit mehreren Kindern und Alleinerziehenden in Kooperation mit dem Zentrum für aktive Bürger und dem Arbeitersamariterbund in Nürnberg
 - „Guter Rat für Körper und Seele“: Aufbau einer Leseinitiative für Geriatrie- und Psychiatrie-Patienten in den Städtischen Kliniken Stralsund
 - „Anleitung zur Selbsthilfe“: ein Vortrags- und Übungsangebot zur Förderung einer gesundheitsbewussten Lebensführung für Senioren in Kooperation mit Seniorenbegegnungsstätten, -vereinen, -verbänden und -gruppen in Schwerin
 - „Brieselanger Hilfsring“: Aufbau einer Tauschbörse, die gegenseitige unentgeltliche alltägliche Hilfeleistungen vermittelt

Aktivitäten, Projekte, Initiativen von *senior*Trainerinnen im Bereich Bildung:

- „PC und Internet“: Initiierung, Durchführung und Unterstützung verschiedener Projekte zur Vermittlung von Kenntnissen im Umgang mit PC und Internet, z.B. für Kinder aus schwierigen Familienverhältnissen, Senioren sowie Aufbau eines Internetstützpunktes in Kooperation mit der Sozialen Regiestelle Havelland und der AWO in Rathenow
- Aufbau der Friedrich-Spee-Akademie in Hamburg als Bildungseinrichtung für Senioren
- Internettreff von Senioren für Senioren: Initiierung und Aufbau eines regelmäßigen Treffpunktes für Senioren mit Schulungsangeboten und kostengünstiger Internetnutzung für Senioren in Kooperation mit der Volkshochschule Weimar
- Contact & Science Center: Aufbau einer Internetplattform zum Erfahrungsaustausch, Diskussion von Fachthemen und Vernetzung zwischen Studierenden, ehemaligen Führungskräften und Unternehmen in Kooperation mit der Julius-Maximilians-Universität in Würzburg
- Durchführung von Deutschkursen für jugendliche Aussiedler zur Förderung der Sprachkompetenz, u.a. auch um den Berufseinstieg und die Integration der Jugendlichen zu erleichtern und Spannungen zwischen Einheimischen und Aussiedlern abzubauen in Kooperation mit dem Stadtteilzent-

rum, der Hauptschule und interessierten Lehrern im Stadtteil Würzburg – Heuchelhof

- „Computer-Point“: Aufbau und Gestaltung eines offenen Treffpunktes für Senioren zur Förderung des Einstiegs in die Internetnutzung und zum Erfahrungsaustausch in Kooperation mit einer Jugendbegegnungsstätte in Germering
- „Textilstübchen“: Vermittlung von Techniken der Textilgestaltung für arbeitslose Frauen und Jugendliche als Hilfe zur Selbsthilfe in Kooperation mit dem AWO Ortsverband Prenzlau
- Medienkompetenz von Kindern und Jugendlichen: Angebot für Vorschulkinder zur Förderung eines sinnvollen Umgangs mit neuen Medien in Kooperation mit einer Kindertagesstätte in Düsseldorf

Aktivitäten, Projekte, Initiativen von *seniorTrainerinnen* im Bereich Freizeit, Geselligkeit, Brauchtum:

- „Schmelztiegel – ein internationales Nachbarschaftskochen“: Initiierung von Kochtreffpunkten zur Förderung von interkulturellen Begegnungen in Kooperation mit verschiedenen Organisationen und Einrichtungen (Pfarrgemeinden, Bürgerhäuser, Wohlfahrtsverbänden) in Augsburg
- „Sinnvolle Freizeitgestaltung für Frauen und Senioren vor Ort“: Initiierung von neuen Angeboten und Weiterentwicklung der Diakonie-Gemeindearbeit, u.a. Unterstützung verschiedener Gruppen und Gemeindegremien zur Förderung des Gemeindelebens und zur Gewinnung ehrenamtlicher Gemeindeglieder
- „Brain-Jogging“: Organisation und Durchführung von Gedächtnistrainings-Kursen für Seniorinnen und Senioren in Kooperation mit dem Seniorbüro Schwerin
- „Historisches Erzählcafé“: Initiierung und Durchführung von Veranstaltungen zum persönlichen Austausch und gemeinsamen Erinnern anhand von alten Fotos, Gegenständen etc. in Kooperation mit dem Evangelischen Bildungswerk in Neumünster
- „Spinnstube Krakow“: Aufbau einer Spinnstube mit Kursen zur Vermittlung alter Webtechniken in Kooperation mit dem Kulturverein der Stadt Krakow am See

Aktivitäten, Projekte, Initiativen von *senior*Trainerinnen im Bereich Gesundheit:

- Öffentlichkeitsarbeit für die Palliativmedizin durch die Organisation von Veranstaltungen, Verbreitung von Informationsmaterialien sowie Beratung, Analyse und Unterstützung von Gruppen und Vereinen (Vermittlung von Kontakten etc.) in Kooperation mit der Akademie für Palliativmedizin und der Palliativpflege und Hospizarbeit der Stiftung Juliushospital Würzburg
- Suchtprobleme im Alter: Entwicklung eines Beratungs- und Hilfeangebotes bei Suchtproblemen im Alter durch Gespräche für Betroffene, Information über Hilfsangebote, Vorträge für Verantwortliche und Mitarbeiter von Einrichtungen der Altenhilfe und anderen sozialen Einrichtungen zur Sensibilisierung für die Thematik
- Aufbau eines Netzwerkes zur Koordination von Hilfsangeboten für Alzheimer-/Demenz Erkrankte und deren Angehörige
- Patientenrechte - Ärztepfllichten: Sammlung und Weitergabe von Informationen zu Rechten auf Gesundheit und Selbstbestimmung für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter des Freiwilligenzentrums, Selbsthilfegruppen, Kirchen, Sozialstationen, Ärztenetze etc. in Augsburg
- Aufbau einer Migrantbibliothek mit muttersprachlicher Literatur für Patienten aus verschiedenen Herkunftsländern am Krankenhaus Annastift in Hannover

Aktivitäten, Projekte, Initiativen von *senior*Trainerinnen im Bereich Schule, Kindergarten, Jugendarbeit:

- Mentorenprojekt: Aufbau und Unterstützung einer Gruppe von Freiwilligen (Mentoren) zur Förderung der Lesefähigkeit von Kindern in Kooperation mit der Grundschule in Bleckede
- Vorlesepatenschaften: Entwicklung und Durchführung von Vorleseangeboten zur Förderung der Sprachentwicklung und Sprachkompetenz bei Kindern im Vorschulalter in Kooperation mit einem Kindergarten und einem Hort des Instituts für Lernen und Leben e.V. in Rostock
- „Wege der Vernunft - gegen Drogenmissbrauch und Gewalt im Havelland“: Aufbau einer Präventionsinitiative, u.a durch die Organisation von Freizeitangeboten für Kinder aus sozial schwachen Familien und die Durchführung eines Aktionstages „Gegen Gewalt an Schulen“ in Koopera-

- tion mit der Grundschule, dem Jugendclub, der Freiwilligen Feuerwehr, Sportlehrern der Gesamtschule sowie der Stadtverwaltung Rhinow
- „Jung und Alt gemeinsam aktiv“: Initiierung und Durchführung verschiedener Projekte mit Kindern und älteren Menschen, u.a. Sicherheitstraining im Straßenverkehr, Führung zu den Trinkwasserquellen der Stadt Würzburg, in Kooperation mit verschiedenen örtlichen Institutionen, u.a. der Polizei, Stadtwerke, Botanischer Garten etc.
 - „BEKUS-Berührung von Künstlern und Schülern“: Durchführung von Veranstaltungen mit Künstlern und Schülern zum praktischen Kennenlernen verschiedener Kunstformen in Kooperation mit Grundschulen in Nürnberg
 - Bewerbungstraining für Schüler: Unterstützung von Schülern bei der Ausbildungsplatzsuche durch Beratung und Übungen zu Bewerbungsschreiben und Vorstellungsgesprächen in Kooperation mit zwei Schulen in Kassel
 - „junior pen“: Gründung einer kreativen Schreibgruppe für Kinder in Elpersbüttel. Daraus sind bereits zwei Bücher mit Kurzgeschichten hervorgegangen.
 - Hausaufgabenbetreuung an Grundschulen: Aufbau und Begleitung einer Gruppe von Freiwilligen, die Grundschüler bei den Hausaufgaben betreut und unterstützt
 - Prävention gegen Gewalt an Schulen: Initiierung und Durchführung eines neuen Angebotes zur Gewaltprävention in Kooperation mit dem „Weißen Ring“ und den Schulsozialarbeitern des Kreises Bad Doberan (Vorträge, Rollenspiele mit Videoaufzeichnungen in Schulen etc.)
 - Beratung und Unterstützung des Projektes „Schülerzeitung“ in Kooperation mit einer Schule in Arnsberg

Aktivitäten, Projekte, Initiativen von *senior*Trainerinnen in sonstigen Bereichen bürgerschaftlichen Engagements:

- Vorbereitung und Organisation des ersten Freiwilligentages in Augsburg in Kooperation mit dem Freiwilligenzentrum und zahlreichen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern von Vereinen, Organisationen etc.
- Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zum bürgerschaftlichen Engagement durch Vorträge und Aktionen zur Bekanntmachung von Engagementmöglichkeiten in Kooperation mit verschiedenen Einrichtungen und Organisationen in Oldenburg und Rastede (z.B. VDK, Universität, Seniorenbeirat, Selbsthilfekontaktstelle Ammerland)
- Aufbau eines Stadtteil-Büros in Augsburg als Anlaufstelle für Bürger zur

Information über soziale und kulturelle Einrichtungen und Angebote zur Vernetzung sozialer und kultureller Organisationen und Einrichtungen

- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit für die Ehrenamtsagentur Trier
- Überarbeitung und Aktualisierung der Broschüre „Ratgeber für Senioren“ in Erfurt
- Förderung der Stadtteilarbeit durch die Initiierung und Durchführung verschiedener Projekte in einem sozial benachteiligten Stadtteil in Lübeck (z.B. Beratung für Langzeitarbeitslose, Schularbeitenhilfe insb. für Kinder mit Migrationshintergrund)
- Initiierung und Erstellung eines Leitfadens für Vereine in Neubrandenburg
- Aufbau einer Datenbank als Ideen- und Austauschbörse für Leitungsteams von Seniorengruppen in Arnsberg

3.2 Engagement der *senior*Trainerinnen in vier Verantwortungsrollen

Aus der Vielfalt des Engagements der *senior*Trainerinnen sind bisher vier neue Verantwortungsrollen entstanden, in denen Ältere ihr Erfahrungswissen als *senior*Trainerinnen im Gemeinwesen einbringen.

Verantwortungsrolle 1: Unterstützer und Berater

Für bestehende Freiwilligenorganisationen und gemeinnützige Einrichtungen, Initiativen, Vereine, Selbsthilfegruppen werden Beratungs- und Unterstützungsleistungen erbracht, u.a. zur Gestaltung von Kommunikations- und Gruppenprozessen, zur Lösung von Konflikten, zu Organisations- und Finanzierungsfragen, Öffentlichkeitsarbeit und zur Gewinnung von freiwillig Engagierten. Spezifische Fachkenntnisse werden auch in Vorträgen und Seminaren vermittelt.

Beispiele für die Leistungen von Unterstützern und Beratern:

- Logistik-Unterstützung für internationale Hilfstransporte: Ein *senior*Trainer mit langjähriger Berufserfahrung bei großen Speditionen und Reedereien unterstützt kleinere gemeinnützige Vereine und Initiativen bei der Durchführung von internationalen Hilfstransporten. Er holt Angebote ein und verhandelt mit den Transportfirmen über Möglichkeiten von Sonderkonditionen, Sponsoring etc. Anschließend informiert er die Hilfsorganisationen über die Ergebnisse seiner Recherchen und Verhandlungen. Die Umsetzung des Transports erfolgt dann durch die jeweilige Organisation selbst.

- Gründungshilfe, Moderation und Begleitung von Gruppeninitiativen: Herr T. berät und unterstützt im Rahmen seiner Tätigkeit als *senior*Trainer Selbsthilfegruppen, Vereine und gemeinnützige Initiativen in der Gründungsphase (z.B. Erarbeitung eines Gruppenvertrages, Zielvereinbarungen) und bei akuten Problemlagen (z.B. bei Krisen durch Mitgliederverluste oder internen Konflikten). Er fungiert auch vorübergehend als Moderator der Gruppen und als Verbindungspersonen zu externen Stellen (Vermittlung von Kontakten etc.).
- Unterstützung einer gemeinnützigen Organisation für Wohnberatung und Wohnraumanpassung in Köln bei der Bauaufsicht sowie Betreuung der Betroffenen während der Umbaumaßnahmen.
- Durchführung von Vorträgen in Freiwilligenorganisationen zum Thema Versicherungsschutz.
- Vortragstätigkeit gegen „Gewalt, Faschismus und Rechtsextremismus“ und Engagement als Zeitzeuge in Schulen.

Verantwortungsrolle 2: Initiator neuer Projekte

Ein neues Projekt wird initiiert bzw. eine neue Gruppe oder Initiative gegründet und aufgebaut.

Beispiele für die Leistungen von Initiatoren:

- Gründung eines Freundeskreises „Literatur in der Region“, um die Werke von Schriftstellern aus der Region bekannt zu machen. Der Freiwilligenkreis hat inzwischen 15 aktive Mitglieder.
- Aufbau eines Projektes „Umweltsenioren“, um den Umweltgedanken in breiten Schichten der Bevölkerung bewusst zu machen und Bürger für ein freiwilliges Engagement zum Schutz der Umwelt zu motivieren.
- Besuchsdienst im Pflegeheim: Da dem Pflegepersonal häufig nur wenig Zeit bleibt, sich um die sozialen Bedürfnisse der Heimbewohner zu kümmern, hat eine *senior*Trainerin eine Gruppe aufgebaut, die sich dieser Aufgabe ehrenamtlich stellt. Sie organisiert die monatlichen Treffen der Gruppenmitglieder, führt neue Mitglieder ein und begleitet sie beim ersten Kennenlernen der Bewohner, gestaltet und organisiert Weiterbildungen und pflegt den Kontakt mit der Heimleitung und den Wohnbereichsleitern.
- Durchführung von PC-Schulungen im Rahmen der begleitenden Nachsorge für Alkohol Kranke in zwei psychiatrischen Tageskliniken. Die Patienten werden dabei unterstützt selbständig im Internet zu recherchieren und ein Bewerbungsschreiben sowie einen Lebenslauf zu entwerfen und mit Hilfe ei-

nes PC zu erstellen. Ein *senior*Trainer hat die Aufgabe der Planung, Vorbereitung und Durchführung entsprechender Seminare und die Erstellung der notwendigen Schulungsunterlagen übernommen.

Verantwortungsrolle 3: Vernetzer im Gemeinwesen

Übergreifende Aktivitäten zur Förderung des freiwilligen Engagements in der Kommune werden durchgeführt.

Beispiele für die Leistungen von Vernetzern:

- Aufbau einer Agentur für bürgerschaftliches Engagement in Eimsbüttel in Kooperation den ASB-Zeitspendern.
- Initiierung und Organisation von Bürgerschaftsrunden im Bürgerhaus, z.B. Gesprächsrunden mit Lehrern, Polizei und Sozialpädagogen etc. zu Problemen an Schulen.
- Unterstützung des Quartiersmanagements eines multikulturellen Stadtteiles, u.a. durch ein Kochbuchprojekt „20 Nationen kochen“. Eine Gruppe von *senior*Trainerinnen übernahm die Gesamtorganisation (u.a. Einwerben der Rezepte im Stadtteil, Gewinnung von Sponsoren, Texteingabe, Öffentlichkeitsarbeit und Verkaufsorganisation). Der Gesamterlös wurde zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements im Stadtteil zur Verfügung gestellt.
- Gründung von Seniorenbeiräten sowie Aufbau, Betreuung und Unterstützung von Heimbeiräten zur Förderung der Mitspracherechte von Senioren auf kommunaler und Landesebene sowie in Einrichtungen.

Verantwortungsrolle 4: Teamkoordinator und Moderator

Die Selbstorganisation der *senior*Trainerinnen in *senior*Kompetenzteams wird unterstützt durch die Übernahme organisatorischer, konzeptioneller und moderierender Aufgaben. (vgl. hierzu auch Kapitel 10)

Beispiele für die Leistungen von Teamkoordinatoren und Moderatoren:

- Vorbereitung und Organisation der regelmäßigen Treffen des *senior*Kompetenzteams Havelland sowie Unterstützung einer regionalen Untergruppe des Teams bei der Öffentlichkeitsarbeit sowie Unterstützung des Engagements der *senior*Trainerinnen durch die Vermittlung von Kontakten zu Organisationen, Vereinen und Einrichtungen vor Ort.
- Vertretung des *senior*Kompetenzteams Westküste nach „außen“ bei Veranstaltungen, Gremien etc. sowie Moderation der regelmäßigen Treffen und der öffentlichen Foren des *senior*Kompetenzteams.

- Internetansprechpartner im *seniorKompetenzteam* zur Förderung des Erfahrungsaustausches und der Vernetzung im bundesweiten Diskussionsforum für *seniorTrainerinnen* (www.forum.efi-programm.de).

SeniorKompetenzteams gibt es bisher in folgenden Kommunen bzw. Kreisen: Aachen, Arnsberg, Augsburg, Cottbus, Dreieich, Edewecht, Hamburg, Herford, Jena, Kaiserslautern, Lübeck, Meldorf, Nürnberg, Prenzlau, Rathenow, Regensburg, Schwerin, Trier, Würzburg, Minden, Mühldorf.

In weiteren sieben Kommunen und Kreisen werden zur Zeit *seniorKompetenzteams* aufgebaut: Düsseldorf, Hannover, Lathen, Ludwigshafen, Neubrandenburg, Neumünster, Rostock.

Beschreibungen der Leistungen von seniorKompetenzteams finden sie auf der EFI-Homepage www.seniortrainer.de im Bereich „seniorTrainerInnen in der Praxis“

Die *seniorTrainerinnen* sind bei der Ausübung ihres Engagements nicht auf eine dieser vier Rollen festgelegt. Die Erfahrungen zeigen vielmehr, dass sich viele *seniorTrainerinnen* in mehreren Rollen gleichzeitig engagieren. Sie geben ihr Erfahrungswissen häufig auf unterschiedliche Weise weiter, indem sie z.B. sowohl beratende Aufgaben bei einer bestehenden Organisation (etwa im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit) wahrnehmen als auch den Aufbau einer neuen Initiative vorantreiben (z.B. durch die Gewinnung von Sponsoren oder aktiv Mitwirkende).

4 **Kernelemente des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“**

Dr. Elke Olbermann, ISAB-Institut, Köln

Das Engagement der *seniorTrainerinnen* und die Entwicklung neuer Verantwortungsrollen, in denen Ältere ihr Erfahrungswissen weitgehend selbstbestimmt und selbstorganisiert im Freiwilligensektor ihrer Kommune einbringen, sind das Ergebnis des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“, das im Rahmen des gleichnamigen Bundesmodellprogramms entwickelt und erprobt wurde. Die positive Bilanz des Modellprogramms, die sichtbaren Erfolge und der nachhaltige Nutzen des *seniorTrainerinnen*-Engagements in den Modellkommunen haben dazu beigetragen, dass Fachleute aus der Kommunalverwaltung, aus Verbänden, aus Agenturen für Bürgerengagement und aus Bildungseinrichtungen, aber auch Kommunalpolitiker und engagementinteressierte Ältere zunehmend erkennen, welche Chancen und Innovationspotenziale zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements und der Lebensqualität in den Kommunen mit der Umsetzung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“ verbunden sind. Viele Kommunen interessieren sich deshalb dafür, wie das Konzept aufgegriffen und umgesetzt werden kann.

Kapitel 4 gibt einen Überblick über die Kernelemente, d.h. die Akteure sowie die Handlungs- und Strukturkomponenten des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“. Im Anschluss daran wird beschrieben, welcher Nutzen mit der Anwendung dieses Konzeptes für verschiedene Zielgruppen verbunden ist, und welche Umsetzungserfahrungen bisher gemacht wurden. Abschließend wird der Programmkontext skizziert, der die Entwicklung des Konzeptes ermöglicht hat.

Worum geht es im Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“?

Das Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ ist ein Struktur- und Handlungskonzept zur Erschließung des Erfahrungswissens der Älteren für Initiativen, Freiwilligenorganisationen und Einrichtungen in der neuen Verantwortungsrolle „*seniorTrainerin*“ und durch *seniorKompetenzteams*. (Vgl. Abb. 1)

Die Anwendung des Konzeptes erfolgt durch Agenturen für Bürgerengagement, Bildungseinrichtungen sowie die *seniorTrainerinnen* und die örtlichen *seniorKompetenzteams*, in denen die *seniorTrainerinnen* zusammenarbeiten. Die zentralen Leistungen der Agenturen für Bürgerengagement und der Bildungseinrich-

tungen sind die Gewinnung, Qualifizierung und Begleitung von *seniorTrainerinnen* bzw. von Älteren, die sich als Multiplikatoren und Anreger von bürgerschaftlichem Engagement in der Verantwortungsrolle *seniorTrainerin* engagieren und ihr Erfahrungswissen weitergeben wollen. Die *seniorTrainerinnen* können ihre Leistungen in einer oder mehreren Verantwortungsrollen erbringen. Als „Unterstützer und Berater“, „Initiator“, „Vernetzer im Gemeinwesen“, „Teamkoordinator und Moderator“ stellen sie ihr Erfahrungswissen - unterstützt durch die Zusammenarbeit im *seniorKompetenzteam* – in Freiwilligenorganisationen (Initiativen, Vereine, Verbände etc.) und Einrichtungen (Schulen, Altenheime, Bürgerzentren etc.) ihrer Kommune zur Verfügung. Je nach Interesse und Qualifikation erfolgt dies in einem oder mehreren gesellschaftlichen Engagementbereichen.

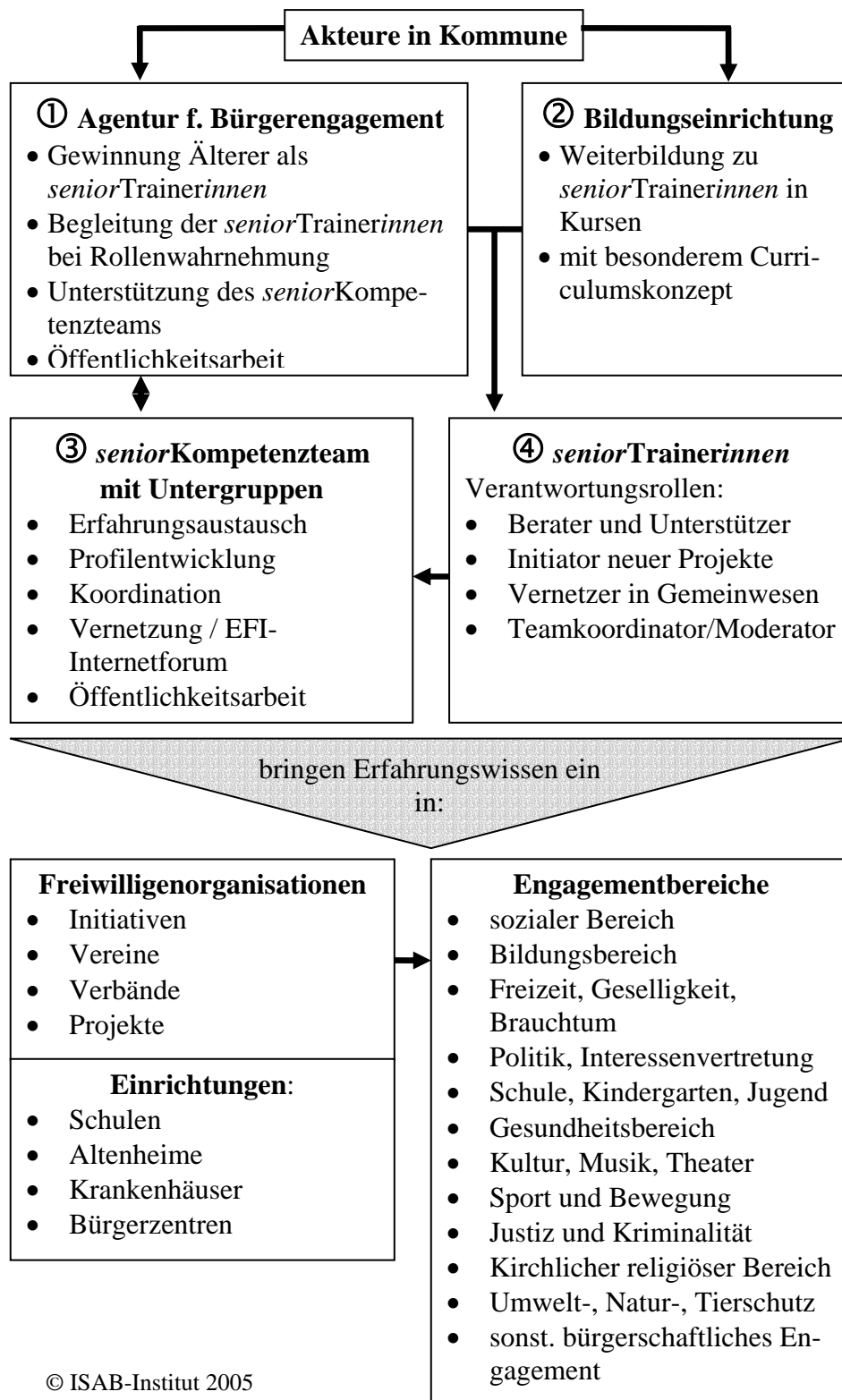
Bei der Anwendung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“ sind die jeweiligen lokalen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. Sie unterscheiden sich insbesondere danach, ob es in einer Großstadt, in einer Stadt mittlerer Größe oder in einer ländlichen Region umgesetzt wird. (vgl. Kp. 6) Ein wichtiger Faktor für die erfolgreiche Umsetzung ist auch der Bezug zur lokalen Öffentlichkeit und den Medien. (vgl. Kp. 11)

Wie arbeitet das Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“?

Das Struktur- und Handlungskonzept zur Entwicklung und Verankerung einer neuen Verantwortungsrolle für Ältere in der Kommune wird mit verschiedenen Partnern in enger Kooperation umgesetzt. Die Agentur für Bürgerengagement ist für die Gewinnung, Begleitung und Förderung der Selbstorganisation der *seniorTrainerinnen* sowie für die Öffentlichkeitsarbeit zur Erschließung von Gelegenheiten und Handlungsfeldern für *seniorTrainerinnen* in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen zuständig. Die Bildungseinrichtung ist für die Weiterbildung der *seniorTrainerinnen* zuständig. Wichtig: Die jeweiligen Leistungen sind aufeinander bezogen. Das Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ sieht eine enge Verknüpfung und Abstimmung der Leistungen der Agentur für Bürgerengagement und der Bildungseinrichtung sowie konkrete Formen der Zusammenarbeit vor.

Nach den bisherigen Erfahrungen hängt die erfolgreiche Umsetzung in den Kommunen wesentlich von der auf gegenseitiger Unterstützung aufbauenden Kooperation aller Akteure ab, also der Agentur für Bürgerengagement, der Bildungseinrichtung sowie der *seniorTrainerinnen* und des *seniorKompetenzteams*.

Abb. 1: Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“



© ISAB-Institut 2005

Die Agenturen und Bildungseinrichtungen unterstützen die *seniorTrainerinnen*, damit die Ausübung der neuen Verantwortungsrollen mit einem Gewinn für das Gemeinwesen, aber auch für die *seniorTrainerinnen* selbst verbunden ist. Umgekehrt werden die Agenturen und die Bildungseinrichtungen aber auch von den *seniorTrainerinnen* unterstützt, indem diese bzw. das *seniorKompetenzteam* in bestimmten Aufgabenbereichen aktiv mitwirken, so z.B. bei der Öffentlichkeitsarbeit oder als Inputgeber zur Gestaltung bestimmter Kurselemente. Die Agenturen und Bildungseinrichtungen können darüber hinaus von den *seniorTrainerinnen* profitieren, indem sich z.B. einige nach der Weiterbildung dort als *seniorTrainerinnen* engagieren, d.h. ihr Erfahrungswissen u.a. zur Unterstützung der Agenturen und der Bildungseinrichtungen einbringen.

Handlungselemente des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“

Das Konzept zur Erschließung und Nutzarmachung des Erfahrungswissens Älterer in der Rolle der *seniorTrainerin* umfasst folgende Leistungen:

- ***Gewinnung Älterer für die Wahrnehmung der Verantwortungsrolle seniorTrainerin und für die Weitergabe ihres Erfahrungswissens***

Innerhalb der älteren Generation vollzieht sich ein sozialer Wandel. Neue Altengenerationen wachsen heran mit anderen biografischen Erfahrungen (z.B. soziale Bewegungen der 60er und 70er Jahre) und daraus resultierenden anderen Einstellungen und Erwartungen an die nachberufliche Lebensphase. Viele Ältere verfügen über ein hohes Maß an Ressourcen und Kompetenzen. Vor allem für die Nachkriegsgeneration, die sogenannten „jungen Alten“ ist der „Ruhestand“ keine hinreichende Perspektive. Dies gilt insbesondere für diejenigen Älteren, die bereits ehrenamtlich aktiv waren. Aber auch bisher nicht Engagierte wollen die gewonnene Zeit nach der Berufsaufgabe sinnvoll nutzen. Sie wollen sich nicht zurückziehen, sondern sich in die Gesellschaft einbringen, ihre Erfahrungen und ihr Wissen weitergeben und etwas bewegen. Das Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ eröffnet diesen Älteren eine neue Perspektive, ihr Erfahrungswissen für sich und die Gesellschaft nutzbar zu machen. Es richtet sich an Ältere, die sich nicht bzw. nicht nur im traditionellen Ehrenamt engagieren, sondern ihre Kompetenzen und Fähigkeiten flexibel einbringen, ihr Engagement selbst gestalten und als Multiplikatoren wirken wollen.

Um diejenigen Älteren zu erreichen, die auch bereit sind, ein Engagement im öffentlichen Raum zu entfalten und daran mitwirken wollen, das Bild und die

Rolle der Älteren in unserer Gesellschaft neu zu definieren, sind zielgruppengerechte Strategien der Ansprache sowie hinreichende Informationen über die Möglichkeiten, die ein Engagement als *seniorTrainerin* bietet, erforderlich. Es geht darum, bei den Älteren Interesse zu wecken und die Bereitschaft zu fördern, sich auf das „Experiment“ der Wahrnehmung einer neuen Verantwortungsrolle einzulassen. Hierzu gehört auch, ältere Menschen in der Wertigkeit ihres Erfahrungswissens zu bestärken und sie zu ermutigen, dieses Erfahrungswissen in neuen Formen freiwilligen Engagements einzubringen.

Die Gewinnung und Auswahl von seniorTrainerinnen wird im Kapitel 7 beschrieben.

- **Weiterbildung der interessierten Älteren zu seniorTrainerinnen**

Die Wahrnehmung der Rolle *seniorTrainerin* ermöglicht es dem Einzelnen, sein Erfahrungswissen weitgehend eigenverantwortlich und selbstbestimmt im freiwilligen Engagement einzubringen. Hierfür sind ein hohes Maß an Eigeninitiative und Reflexivität sowie Kenntnisse und Einblicke in die kommunale Freiwilligenszene notwendig. Dies ist in einer ehrenamtlichen Tätigkeit, die unter hauptamtlicher Anleitung erfolgt in der Regel nicht in diesem Umfang erforderlich. Das Engagement als *seniorTrainerin* erfordert die Bereitschaft sich auf neue „Milieus“ und „Handlungskontexte“ einzulassen. Um dort erfolgreich agieren zu können, müssen die *seniorTrainerinnen* ihre Handlungsmuster, die sich in bisherigen beruflichen, familiären und ehrenamtlichen Kontexten bewährt haben, überprüfen und ggf. an die neuen Handlungsfelder, in denen sie tätig sind, anpassen. Deshalb ist für die Vorbereitung auf die neue Verantwortungsrolle *seniorTrainerin* eine gezielte Fortbildung und Unterstützung wichtig. Dies gilt auch für Ältere, die bereits über umfangreiche ehrenamtliche Erfahrungen verfügen, die sie z.B. in langjährigen leitenden Tätigkeiten in Seniorenvertretungen erworben haben. Die Bereitstellung und Durchführung eines spezifischen Weiterbildungsangebotes für *seniorTrainerinnen* ist daher ein konstitutives Element bei der Umsetzung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“. Hierfür steht ein eigens entwickeltes und erprobtes Kurskonzept zur Verfügung.

Informationen zum Kurskonzept:

- *ISAB-Berichte aus Forschung und Praxis* Nr. 90 (siehe Kp. 14.1)
- *EFI-Homepage* www.seniortrainer.de, Bereich „seniorTrainer Weiterbildung“

In der Weiterbildung wird die Reflexion des Erfahrungswissens, die Überprüfung und Weiterentwicklung des konkreten Anwendungsbezuges unter Einbeziehung kommunaler Bedarfslagen und die Selbstorganisationsfähigkeit angeregt und gefördert. Ziel der Weiterbildung ist es, die Älteren in ihrem Rollenfindungsprozess zu unterstützen und auf die Ausübung der *seniorTrainerinnen*-Rolle vorzubereiten. Mit dem Weiterbildungsangebot wird zudem der Lernbereitschaft der Älteren und ihrem Wunsch entsprochen, nach der Berufsaufgabe noch etwas Neues zu lernen. Ausgeprägtes Bildungsinteresse wird insbesondere von älteren Menschen geäußert, die ein hohes ehrenamtliches Engagement aufweisen. Weiterbildung bedeutet für sie häufig auch eine Form der Anerkennung ihres Engagements. Die Weiterbildungskurse zur *seniorTrainerin* treffen daher eine Bedarfslage mit Wachstumspotenzial.

Wie die seniorTrainerinnen-Weiterbildung vor Ort organisiert werden kann, wird im Kapitel 8 beschrieben.

- ***Erschließung von Gelegenheiten und Handlungsfeldern für senior-Trainerinnen in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen***

Eine zentrale Voraussetzung dafür, dass ältere Menschen ihr Erfahrungswissen in der neuen Verantwortungsrolle *seniorTrainerin* einbringen können, ist die Weiterentwicklung der lokalen Engagementkultur. Die Bereitschaft sich für neue Formen bürgerschaftlichen Engagements zu öffnen, ist bei vielen Organisationen, Einrichtungen und kommunalen Institutionen und Entscheidungsträgern noch nicht selbstverständlich. Hier ist ein hohes Maß an Informations- und Überzeugungsarbeit zu leisten. Die Erschließung von Gelegenheiten und Handlungsfeldern für *seniorTrainerinnen* in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen ist daher ein weiteres Kernelement des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“. Hierbei kommt der Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkarbeit eine große Bedeutung zu. Notwendig ist die Initiierung eines breiten Diskussionsprozesses zur Rolle der Älteren im Gemeinwesen und zu neuen Formen freiwilligen Engagements, die auch die Auseinandersetzung mit innovativen Formen der Zusammenarbeit und Kooperation zwischen Ehren- und Hauptamtlichen einschließt. Ziel dabei ist es, ein Bewusstsein zu fördern für die Chancen, die die neue Verantwortungsrolle *seniorTrainerin* für das Gemeinwesen bietet.

Auf der Grundlage der vorliegenden Erfahrungen lassen sich die Konturen des Rollenprofils beschreiben. Mit der Rolle der *seniorTrainerin* wird eine Verant-

wortungsrolle entwickelt, die einen Schwerpunkt darauf legt, als Multiplikator und Impulsgeber bei der Förderung bürgerschaftlichen Engagements tätig zu werden und das Erfahrungswissen in Initiativen, Vereine, Organisationen etc. einzubringen. Das Engagement der *seniorTrainerinnen* erstreckt sich auf alle Engagementbereiche in ihrer Kommune (sozialer Bereich, Gesundheit, Freizeit, Kultur, Politik etc.). Je nach Interesse und Erfahrungswissen der *seniorTrainerinnen* setzen sie ihr Engagement in verschiedenen Tätigkeiten um (z.B. Organisation von Veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit, Anleitung von Gruppen, Beratung, Wissensvermittlung, Aktivierung für freiwilliges Engagement etc).

***SeniorTrainerinnen* engagieren sich vor allem als:**

- **Berater und Unterstützer von bestehenden Freiwilligeninitiativen und gemeinnützigen Einrichtungen**
- **Initiator von Projekten, Gruppen etc.**
- **Anreger und Vernetzer von bürgerschaftlichem Engagement**
- **Koordinator bzw. Moderator des *seniorKompetenzteams***

Obwohl die Wahrnehmung der *seniorTrainerinnen*-Rolle ein hohes Maß an Eigeninitiative und Selbständigkeit beinhaltet, ist eine Unterstützung durch professionelle Strukturen unverzichtbar. Hierzu gehört im wesentlichen die Gewährleistung einer institutionellen Anbindung an eine Agentur für Bürgerengagement, die den *seniorTrainerinnen* technisch-logistische Hilfen bietet und sie bei der Ausübung ihrer Verantwortungsrolle beratend und moderierend unterstützt.

*Wie die Agenturen für bürgerschaftliches Engagement *seniorTrainerinnen* in ihrer Arbeit unterstützen und wie sie mit ihnen zusammenarbeiten, wird in den Kapiteln 9 – 11 skizziert.*

- ***Selbstorganisation der *seniorTrainerinnen* in lokalen *seniorKompetenzteams****

Die Selbstorganisation der *seniorTrainerinnen* ist im Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ von besonderer Bedeutung. Grundlage hierfür ist der Zusammenschluss und die Zusammenarbeit der *seniorTrainerinnen* einer Kommune in einem *seniorKompetenzteam*. (vgl. Kp. 10) Die Selbstorganisation der *seniorTrainerinnen* in lokalen *seniorKompetenzteams* verfolgt vor allem zwei Zielsetzungen:

- eine „interne“ auf die Gruppe der *seniorTrainerinnen* gerichtete Zielsetzung: Mit der Bildung eines *seniorKompetenzteams* wird ein Rahmen für einen kontinuierlichen Informations- und Erfahrungsaustausch geschaffen. Dies ermöglicht es, die Rollenwahrnehmung zu reflektieren, sich mit Problemen auseinanderzusetzen und sich gegenseitig zu unterstützen, neue Projektideen und Lösungsansätze zu entwickeln, also generell von einander zu lernen und das Erfahrungswissen des Teams zu nutzen.
- eine „externe“ nach außen gerichtete Zielsetzung: Durch die Bündelung der Kompetenzen im Team, das Auftreten als Gruppe und eine gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit wird die öffentliche Wahrnehmung und Anerkennung des Engagements gefördert. Dies trägt dazu bei, den Aktionsradius und die Wirksamkeit von *seniorTrainerinnen* zu erhöhen. *SeniorKompetenzteams* sind somit ein wichtiger Eckpfeiler für die nachhaltige Implementierung und Profilierung der neuen Verantwortungsrolle *seniorTrainerin* in der Kommune.

Was sind seniorKompetenzteams? Wie arbeiten diese mit Agenturen für bürgerschaftliches Engagement zusammen und wie werden sie unterstützt? Diese und weitere Fragen sind Thema von Kapitel 10.

Die Kapitel 5 – 11 informieren darüber, wie das Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ in die Praxis umgesetzt werden kann, welche Aufgaben damit im einzelnen für die Agenturen für Bürgerengagement, die Bildungseinrichtungen und die seniorKompetenzteams verbunden sind und geben Anregungen für die Zusammenarbeit der Akteure.

Was wird mit dem Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ erreicht?

Die Umsetzung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“ eröffnet älteren Menschen in der nachberuflichen bzw. nachfamiliären Lebensphase neue Möglichkeiten, ihre in Beruf, Familie und Ehrenamt erworbenen Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen als qualifizierte „*seniorTrainerinnen*“ im Freiwilligensektor selbstbestimmt und verantwortungsvoll einzubringen. Es handelt sich nicht um ein bloßes „Rekrutierungs“-Konzept für freiwilliges Engagement. Vielmehr geht es darum, das Erfahrungswissen Älterer in seiner Wertigkeit anzuerkennen und für die Gesellschaft nutzbar zu machen. Das Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ fördert die gesellschaftlichen Teilhabe und Mitgestaltung von älteren Menschen in der nachberuflichen Lebensphase und trägt dazu bei, dass das bislang weitgehend brachliegende „soziale Kapital“ dieser wachsenden Bevölkerungsgruppe besser zur Entfaltung kommen kann. (vgl. hierzu auch Kp.

1-3) Durch das Engagement der *seniorTrainerinnen* wird die Leistungs- und Innovationsfähigkeit der Älteren in der Öffentlichkeit erkennbar und in den konkreten Engagementzusammenhängen unmittelbar erlebbar. Damit wird gängigen Zerrbildern vom Alter entgegen gewirkt und die Wahrnehmung der Potenziale und Ressourcen von Menschen im Seniorenalter gefördert. Mit dieser konzeptionellen Ausrichtung werden neue Formen des Zugangs von Älteren zum bürgerschaftlichen Engagement sowie eine beteiligungsfreundliche Veränderung von Leitbildern in Politik und Gesellschaft und die engagementfreundliche Öffnung und Ausgestaltung von Organisationen in allen Bereichen der Gesellschaft angestoßen.

Die Umsetzung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“ (EFI) ist damit für die Agenturen für Bürgerengagement eine Chance, sich als Moderatoren dieser zunehmend wichtiger werdenden kommunalen Entwicklungsprozesse und als zentrale Schaltstellen zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements innerhalb der Kommune zu positionieren.

Welche Erfahrungen wurden bisher bei der Umsetzung des Konzeptes gemacht?

- Die Zahl der Bewerbungen und die Nachfrage, sich zur *seniorTrainerin* weiterzubilden und aktiv zu werden, war viermal so groß, wie die Zahl der im EFI-Programm verfügbaren Kursplätze.
- *SeniorTrainerinnen* der ersten drei Kurse waren überwiegend „Junge Alte“ zwischen 55 und 70 Jahren, zu etwa gleichen Teilen Frauen und Männer mit höherem Bildungsabschluss, die in ihrem Berufsleben vor allem höhere Angestellte, Beamte oder Selbstständige waren. Viele sind bereits seit mehreren Jahren ehrenamtlich tätig. In ihre Tätigkeit als *seniorTrainerinnen* bringen sie neben beruflichen Kenntnissen und Kompetenzen auch das im bürgerschaftlichen Engagement gewonnene Erfahrungswissen ein. Die *seniorTrainerinnen* haben ein hohes Kompetenzniveau, das sie für vielfältige Aufgaben qualifiziert. Es handelt sich um hoch motivierte Personen, die verantwortliche Aufgaben und Tätigkeiten übernehmen wollen und bereit sind, sich dafür weiter zu qualifizieren.
- Das Engagement der *seniorTrainerinnen* zeigt, dass sie sich in einem weiten Spektrum von Engagementbereichen vor allem in vier Wirkungs- bzw. Handlungsfeldern engagieren:

- in einer bestehenden Freiwilligenorganisation (Initiative, Verein, Verband, Stiftung oder Einrichtung)
 - in einem neuen Projekt und/ oder Gruppe, die von ihr/ ihm ins Leben gerufen wurde
 - im Freiwilligenbereich ihrer Kommune zur Verbesserung der Rahmenbedingungen und Zugangschancen zum freiwilligen Engagement
 - als Unterstützer der Selbstorganisation im *senior*Kompetenzteam in enger Kooperation mit der örtlichen Agentur für Bürgerengagement
- Die Weiterbildung konnte die *senior*Trainerinnen in dreierlei Hinsicht unterstützen: a) Auf ihrer Suche nach geeigneten, (zu ihnen) passenden Handlungsformen, b) bei der Aneignung von „rollenspezifischen Kompetenzen“ und c) beim Erwerb von Kenntnissen über die Strukturen und Besonderheiten des Freiwilligensektors. Die Verknüpfung von Rollenfindungen und Kompetenzerweiterungen mit praktischen, anwendungsbezogenen Aufgaben für die künftigen *senior*Trainerinnen haben sich als ebenso lernförderlich erwiesen wie die fachliche und organisatorische Unterstützung der Weiterbildung durch die beteiligten Bildungseinrichtungen und Agenturen für bürgerschaftliches Engagement. Entsprechend beurteilten die *senior*Trainerinnen die Kursinhalte ebenso wie deren Ablauf sehr positiv.
 - Während und nach der Weiterbildung benötigen die *senior*Trainerinnen eine örtliche Anbindung sowie Unterstützung bei der Erschließung neuer Tätigkeitsfelder und der Selbstorganisation. Hierbei hat es sich als förderlich erwiesen, wenn die Agenturen auf ein breites Förderverständnis, eine gute Ressourcenausstattung und Vorerfahrungen bei der Initiierung und Unterstützung selbstorganisierter Gruppen aufbauen konnten. Auch ein gutes Management- und Projektsteuerungswissen der Agenturen spielte dabei eine wichtige Rolle.
 - *senior*Trainerinnen nutzen die Möglichkeiten zum Lernen und greifen die Impulse auf, nach Abschluss der Kurse örtliche *senior*Kompetenzteams zu gründen, die ihnen Bestätigung und Unterstützung geben. In vielen Kommunen sind örtliche *senior*Kompetenzteams von *senior*Trainerinnen entstanden.

Weitere Informationen zu Ergebnissen des Modellprogramms in

a) *ISAB Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 84*

*senior*Trainerin: *Neue Verantwortungsrolle und Engagement in Kommunen*

Hrsg. Joachim Braun, Joachim Burmeister, Dietrich Engels

b) *Evaluationsergebnisse auf der Website www.efi-programm.de*

Insgesamt liefern die Ergebnisse und Erfahrungen des Modellprogramms vielfältige Belege für die Wirksamkeit des Konzeptes und den damit einhergehenden Nutzen sowohl für die Älteren, die sich als *seniorTrainerin* engagieren, als auch für die Kommune, in der sie ihr Erfahrungswissen einbringen. Agenturen für Bürgerengagement, die das Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ aufgreifen, positionieren sich als Innovationsträger für die Weiterentwicklung der Bürgergesellschaft. Kommunen, die die Agenturen bei der Umsetzung des Konzeptes unterstützen, und ihnen die dafür erforderlichen Mittel zur Verfügung stellen, leisten einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung der Bürgerkommune. Neuere Untersuchungen zeigen, dass sich die in Agenturen für Bürgerengagement investierten Mittel für die Kommune um ein Mehrfaches auszahlen (vgl. hierzu die Studie „Kosten-Nutzen-Analyse des Ehrenamtes am Beispiel der FreiwilligenAgentur Regensburg (FA-Rgbg)“ von G. Feslmeier, M. Massouh, C. Schmid, Universität Regensburg 2004). Kommunen, denen es gelingt, das Sozialkapital ihrer Bürger zu aktivieren, werden für die Aufgaben der Zukunft und die Bewältigung der mit dem demografischen Wandel verbundenen Herausforderungen besser gewappnet sein. Eine angemessene Förderung der Engagement unterstützenden Infrastruktureinrichtungen ist somit unverzichtbarer Bestandteil einer – auch die sog. weichen Standortfaktoren berücksichtigenden - zukunftsorientierten Kommunalpolitik.

Von wem und mit welcher Zielsetzung wurde das Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ (EFI) entwickelt?

Das Konzept wurde im Rahmen des Modellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“ (2002 – 2006) entwickelt und erprobt. Das Modellprogramm wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit zehn Bundesländern durchgeführt.

Zentrale Ziele des EFI-Programms:

- **neue Verantwortungsrolle „seniorTrainerin“ entwickeln und erproben**
- **bürgerschaftliches Engagement in allen Bereichen der Gesellschaft stärken**
- **intergenerativen Dialog und Generationensolidarität fördern**
- **zur öffentlichen Anerkennung des Erfahrungswissens Älterer beitragen**
- **ein positives Altersbild fördern**
- **gesellschaftliche Partizipation Älterer fördern**
- **innovatives Weiterbildungsangebot entwickeln und erproben**

Die Umsetzung und Erprobung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“ zur Realisierung dieser senioren-, engagement- und bildungspolitischen Ziele erfolgt in 10 Bundesländern durch 35 örtliche Agenturen für Bürgerengagement und 12 überörtliche Bildungsträger.

Weitere Informationen zu den Adressen und Ansprechpartnern der 35 Agenturen für Bürgerengagement siehe EFI-Homepage www.seniortrainer.de, Bereich „Akteure des EFI-Programms“

Informationen zu senioren-, engagement- und bildungspolitischen Zielen siehe ISAB-Bericht Nr. 84, 2004

Das Konzept wurde im Verlaufe des Modellprogramms von der wissenschaftlichen Begleitung zusammen mit den Programmakteuren kontinuierlich weiterentwickelt. Die wissenschaftliche Begleitung des Modellprogramms wird von drei Instituten im Kooperationsverbund durchgeführt:

- Institut für sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung Köln: Programmkoordination sowie Beratung der Projektakteure
- Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik, Köln: programmbegleitende Evaluation
- FH Neubrandenburg: Weiterentwicklung des Curriculums zur Qualifizierung der *seniorTrainerinnen*

Bis zum Programmende 2006 werden in 35 Kommunen ca. 1000 Seniorinnen und Senioren als *seniorTrainerinnen* weitergebildet und von ihren örtlichen Agenturen für Bürgerengagement bei der Weitergabe ihres Erfahrungswissens und der Wahrnehmung der Rolle der *seniorTrainerin* unterstützt.

Die positiven Ergebnisse des Modellprogramms und das erfolgreiche Engagement der *seniorTrainerinnen* in den Modellkommunen haben das Bundesministerium dazu veranlasst, bereits vor dem Ende der Modelllaufzeit die Übertragung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“ auf Kommunen außerhalb des Modellprogramms ab 2005 durch verschiedenen Maßnahmen zu unterstützen. (vgl. Kp. 13)

Teil II Anleitungen zur praktischen Anwendung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“

5 Aufgaben der Agenturen für Bürgerengagement zur Erschließung des Erfahrungswissen Älterer und zur Zusammenarbeit mit *senior-Trainerinnen* und *seniorKompetenzteams*

Stefan Bischoff, ISAB-Institut, Köln

Die Erschließung des Erfahrungswissens Älterer und die Zusammenarbeit mit *seniorTrainerinnen* und *seniorKompetenzteams* eignet sich für solche Agenturen für Bürgerengagement, die sich in den letzten Jahren u.a. durch Kontakte, Information, Beratung zu wichtigen Motoren der Infrastrukturunterstützung und Türöffnern für Bürgerengagement in ihren Kommunen entwickelt haben. Diese Agenturen für Bürgerengagement erbringen vielfältige Leistungen für eine gezielte und nachhaltige Engagementförderung, indem sie bereichs- und trägerübergreifend Verbindungen und Begegnungen schaffen und den Erfahrungsaustausch fördern zwischen Bürgerinnen und Bürgern, die sich engagieren oder ein Interesse an einem Engagement haben, und Institutionen, Vereinen, Projekten und Initiativen, die mit freiwillig engagierten Menschen zusammenarbeiten.

Mit dem Begriff „Agenturen für Bürgerengagement“ sind solche Seniorenbüros, Freiwilligenagenturen oder Selbsthilfekontaktstellen gemeint, die in den letzten Jahren ein Kernprofil mit ähnlichen Leistungsbereichen entwickelt haben. Gemeinsam ist ihnen, dass sie Bürgerinnen und Bürgern, die sich engagieren wollen, sei es in einem bürgerschaftlichen Engagement, in einem Ehrenamt oder in Selbsthilfe, die folgenden Leistungen anbieten: Information-/Beratung, Vermittlung, Unterstützung von Gruppen und Projektentwicklung, Zusammenarbeit/Vernetzung sowie Öffentlichkeitsarbeit. (vgl. Braun, Abt, Bischoff: Leitfa-den für Kommunen zur Information und Beratung über freiwilliges Engagement und Selbsthilfe. ISAB-Bericht Nr. 68, 2000)

Von daher sind ihnen die Aufgaben und Leistungen nicht fremd, die zu erbringen sind, wenn es um die Erschließung des Erfahrungswissen älterer Menschen und die Zusammenarbeit mit Älteren geht, die eine *seniorTrainerinnen*-Weiterbildung

absolviert haben und die später als *seniorTrainerinnen* neue Verantwortungsrollen im Gemeinwesen übernehmen. Allerdings kann mit der Einbeziehung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“ in das vorhandene Aufgaben- und Leistungsprofil eine konzeptionelle Neuausrichtung oder Umorientierung notwendig werden, die gleichzeitig Chancen zur Profilerweiterung bietet.

Kapitel fünf skizziert diese Aufgaben im Überblick und ist die Grundlage für die folgenden Kapitel, in denen erfahrene Praktiker aus ihrer Sicht zeigen, worauf zu achten ist, wenn das Erfahrungswissen Älterer erschlossen werden soll, und welche Strategien und Maßnahmen sich in der Praxis bewährt haben, wenn es darum geht, erfolgreich mit *seniorTrainerinnen* und *seniorKompetenzteams* zusammenzuarbeiten.

Einen Überblick über die Rolle und Aufgaben der Agenturen für Bürgerengagement, die das Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ aufgegriffen haben, mit praktischen Beispielen gibt auch der EFI-Newsletter Nr. 4 (als pdf zum Download unter www.seniortrainer.de im Bereich „Öffentlichkeitsarbeit und Berichte“)

Das Kapitel fünf gliedert sich in drei Abschnitte. Zunächst wird skizziert, wie Agenturen und Kommunen davon profitieren, wenn sie das Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ aufgreifen. Im zweiten Abschnitt werden wichtige Aufgaben und Leistungen beschrieben, die es ermöglichen, das Erfahrungswissen von Seniorinnen und Senioren für das Gemeinwesen nutzbar zu machen. Abschließend werden die organisatorischen Voraussetzungen und Anforderungen angesprochen, die für die Anwendung und nachhaltige Implementierung des Konzepts von Bedeutung sind.

5.1 Nutzen für die Agenturen und das Gemeinwesen

Eine Agentur für Bürgerengagement, die innovative Wege zur Förderung des freiwilligen Engagements der Älteren und des generationsübergreifenden Engagements verfolgt, kann mit der Einbeziehung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“ in ihr Aufgaben- und Leistungsprofil neue Engagementpotenziale für das Gemeinwesen erschließen. Denn das Konzept ist kein bloßes Aktivierungs- bzw. Rekrutierungsprogramm für freiwilliges Engagement, sondern zielt mit seiner konzeptionelle Ausrichtung darauf, neue Formen des Zugangs von

Älteren zum bürgerschaftlichen Engagement und qualitativ neue Leistungen im freiwilligen Engagement zu entwickeln, durch die Schaffung neuer Verantwortungsrollen für Ältere im Gemeinwesen.

Mit dem Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ können gleichermaßen senioren-, engagement- und bildungspolitische Ziele in einer Kommune aufgegriffen und erfolgreich umgesetzt werden.

Mit der *seniorTrainerinnen*-Rolle kann das bürgerschaftliche Engagement in mehrfacher Hinsicht gefördert werden. Zum einen entstehen neue „projektförmige“ Engagementformen, die stärker an den Interessen und Kompetenzen vieler älterer Engagementinteressierter orientiert sind. Zum anderen können neue Angebote für bereits freiwillig Engagierte geschaffen und damit auf den großen Lern- und Unterstützungsbedarf von Ehrenamtlichen reagiert werden. Das Konzept reagiert somit nachfrageorientiert auf die verschiedenen Bedarfslagen unterschiedlicher Gruppen.

Ein weiterer Nutzen für die Agentur ergibt sich aus der besonderen Form der Zusammenarbeit mit *seniorTrainerinnen* und *seniorKompetenzteams*. Diese Zusammenarbeit erfordert neue Formen des Freiwilligen-Managements und andere Rahmenbedingungen der Kooperation zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen. Gelingt es diese erfolgreich zu entwickeln und zu erproben, kann sich die Agentur als Mittler, Entwickler und Moderator für Bürgerengagement in der Kommune profilieren und ihr Leistungsprofil weiterentwickeln. Seniorenbüros, Freiwilligenagenturen und Selbsthilfekontaktstellen können auf diesem Weg neue Engagementpotenziale erschließen und das Erfahrungswissen Älterer für das Gemeinwesen nutzbar machen. Damit tragen sie zur Sicherung und Förderung der Lebensqualität in der Kommune bei und stärken ihre Position innerhalb der Kommune und gegenüber potenziellen Finanzierungsinstanzen der Agenturen. Die Übernahme des Konzeptes kann somit auch die Existenzsicherung der Agenturen unterstützen.

Die *seniorTrainerinnen* tragen ihrerseits dazu bei, dass Wohlfahrtsverbände und Freie Träger zu einer veränderten Sicht auf freiwilliges Engagement (älterer Menschen) kommen, indem sie sich selbstbewusst und kompetent im Feld bewegen. Unterstützt durch die Agentur können die *seniorTrainerinnen* mit den Verantwortlichen in Verbänden, Vereinen, Institutionen darüber ins Gespräch kommen, welches Erfahrungswissen für den Freiwilligensektor ihrer Kommune von

besonderer Bedeutung ist und wie dieses Erfahrungswissen in neuen Verantwortungsrollen der Älteren eingebracht werden kann.

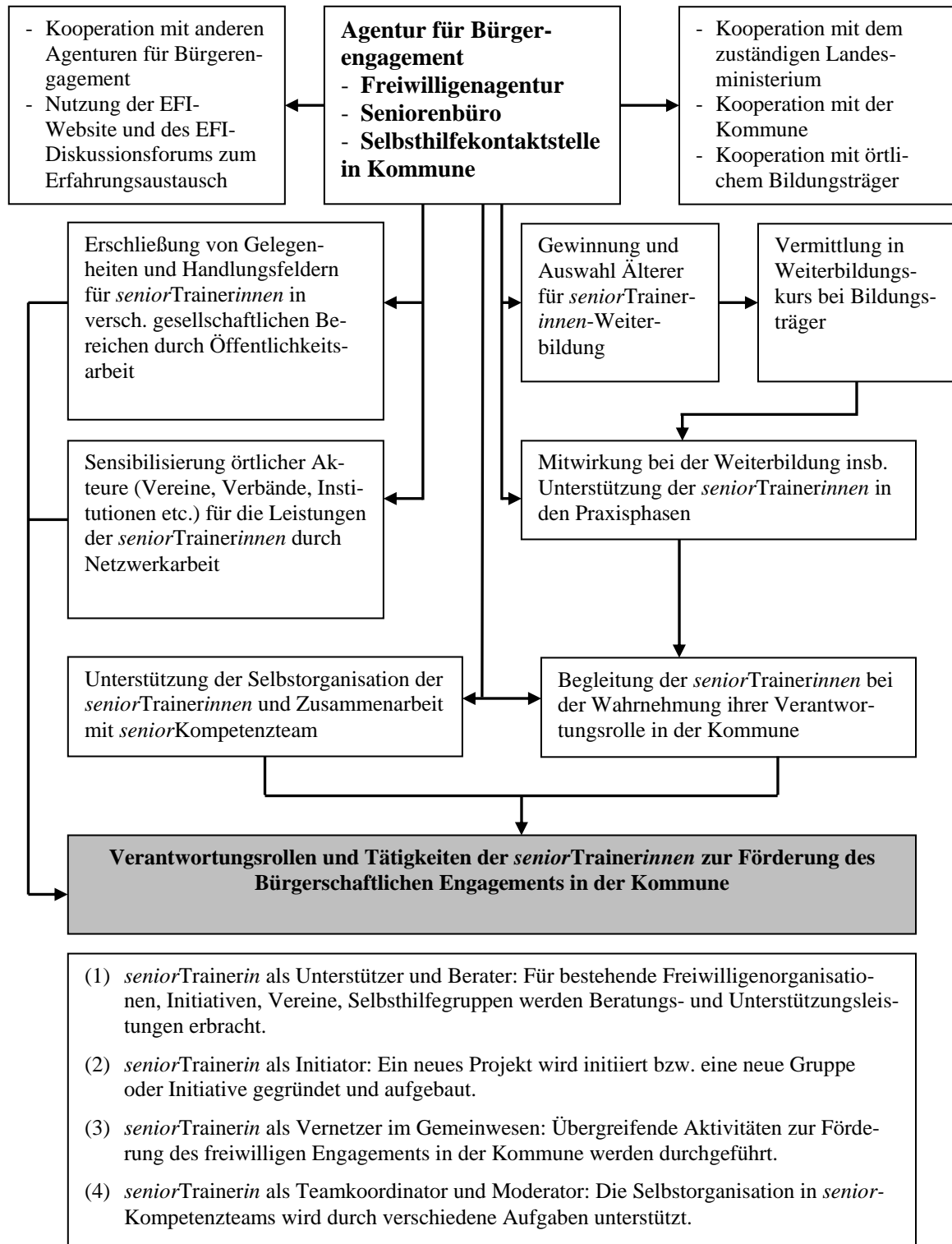
Die Agentur kann so dazu beitragen, eine beteiligungsfreundliche Veränderung von Leitbildern in Politik und Gesellschaft und die engagementfreundliche Öffnung und Ausgestaltung von Organisationen in allen Bereichen der Gesellschaft zu bewirken. Das bürgerschaftliche Engagement und die Unterstützung freiwilliger und gemeinwohlorientierter Aktivitäten kann ermutigt und die Chance einer Verantwortungs- und Engagementkultur gefördert werden.

5.2 Kernaufgaben zur Umsetzung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“

Um das Struktur- und Handlungskonzept zur Erschließung und Nutzbarmachung des Erfahrungswissens Älterer in neuen Verantwortungsrollen auf örtlicher Ebene aufzugreifen und zu implementieren, sind von der Agentur **fünf Kernaufgaben** wahrzunehmen, die eng aufeinander bezogen sind (vgl. Abb. 5.1):

- Zielgruppengerechte Ansprache Älterer zur Weckung der Bereitschaft für die Übernahme neuer Verantwortungsrollen, **Gewinnung und Auswahl** interessierter Seniorinnen und Senioren und deren Vermittlung in einen Weiterbildungskurs für *seniorTrainerinnen* (⇒ Kapitel 7).
- Mitwirkung bei der **Weiterbildung zur *seniorTrainerin*** auf der Basis des im Modellprogramm entwickelten Rahmencurriculums und Kurskonzeptes (⇒ Kapitel 8).
- **Begleitung und Unterstützung** der *seniorTrainerinnen* bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortungsrolle im Freiwilligensektor. (⇒ Kapitel 9)
- **Unterstützung der Selbstorganisation** der *seniorTrainerinnen* und Zusammenarbeit mit *seniorKompetenzteam*. (⇒ Kapitel 10)
- Zur **Erschließung von Gelegenheiten und Handlungsfeldern** für *seniorTrainerinnen* in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen (Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit vor Ort). (⇒ Kapitel 11)

Abb. 5.1 Aufgaben der Agenturen für Bürgerengagement zur Erschließung des Erfahrungswissens Älterer und zur Zusammenarbeit mit *seniorTrainerinnen*



Gewinnung und Auswahl von Älteren für die seniorTrainerinnen-Weiterbildung

Eine erste Aufgabe der Agentur besteht in der zielgruppengerechten Ansprache Älterer, um die Bereitschaft für die Übernahme neuer Verantwortungsrollen zu wecken sowie interessierte Ältere zu gewinnen und auszuwählen, die an einer *seniorTrainerinnen*-Weiterbildung bei einer örtlichen Bildungseinrichtung teilnehmen möchten und als Multiplikatoren das freiwillige Engagement in ihrer Kommune auf vielfältigen Wegen und in neuen Verantwortungsrollen unterstützen wollen. (vgl. Kp. 7)

Hierzu sollte die Agentur verschiedene Informations- und Beratungsangebote entwickeln und einsetzen. Bewährt haben sich Infoveranstaltungen für interessierte Ältere und für Multiplikatoren / Akteure aus dem Bereich der Freiwilligenarbeit, Pressegespräche, Zeitungsanzeigen sowie Einzel- und Gruppenberatungen für interessierte Seniorinnen und Senioren.

Weitere Informationen zu konkreten Strategien und Auswahlkriterien für die Gewinnung interessierter Seniorinnen und Senioren für ein Engagement als senior-Trainerin finden Sie in Kapitel 7.

Bei den Beratungsgesprächen und Infoveranstaltungen ist darauf zu achten, dass die Interessenten hinreichende Informationen über alle wichtigen Elemente des Konzeptes möglichst in schriftlicher Form erhalten (u.a. Kursgestaltung, Kursablauf, Inhalte und Didaktik, Mitwirkungsmöglichkeiten, Aufgaben- und Leistungsprofil der Agentur, gegenseitige Erwartungen, Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit etc.). So können die interessierten Älteren besser für sich entscheiden, ob das angestrebte Tätigkeitsprofil *seniorTrainerin*, die unterstützenden Rahmenbedingungen sowie die Anforderungen und Ziele der Weiterbildung mit den eigenen Vorstellungen und Engagementbereitschaften in Einklang zu bringen sind.

Wichtig ist ferner, dass die Agentur vorab klärt, welche Zielerwartungen sie mit dem Konzept und der Zusammenarbeit mit den *seniorTrainerinnen* verbindet. Außerdem sollte festgelegt werden, welche Rahmenbedingungen zur Begleitung der *seniorTrainerinnen* zur Verfügung gestellt werden können. Solche konzeptionell-organisatorischen (Start-)Klärungen, auch wenn diese sich im Prozess verändern, erleichtern den *seniorTrainerinnen* ihre Einordnung in den lokalen Kontext und die Ausübung ihrer neuen Verantwortungsrolle als *seniorTrainerin*.

Bei der Auswahl der *seniorTrainerinnen* ist zu berücksichtigen, dass Ältere, die nach der Weiterbildung die Fähigkeit besitzen sollen, als *seniorTrainerinnen* Projekte aufzubauen, bestehende Einrichtungen, Organisationen, Verbände und Vereine zu unterstützen und als Multiplikatoren zu wirken, Voraussetzungen benötigen, die in der *seniorTrainerinnen*-Weiterbildung nur teilweise gelernt werden können. Dazu gehören:

- *Erfahrungswissen:* Die *seniorTrainerinnen* sollten an ihrem eigenen Erfahrungswissen ansetzen können. Dies kann berufliches Vorwissen sein, aber auch allgemeine Lebenserfahrung oder Erfahrungen aus freiwilligem Engagement oder Ehrenamt.
- *Organisationskompetenzen:* Die *seniorTrainerinnen* sollten Projekte aufbauen und ihr Wissen in geeigneter Form weitergeben können.
- *Sozialkompetenz:* Für die unterschiedlichen Engagementfelder ist Empathie, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit notwendig. Von Vorteil sind Erfahrungen in der Gruppenarbeit bzw. Gruppenmoderation.
- *Lust auf Neues:* *seniorTrainerinnen* sollten die Bereitschaft mitbringen ihr Erfahrungswissen in neuen Formen und Kontexten weiterzugeben.
- *Engagementbereitschaft:* *seniorTrainerinnen* sollten bereit sein, sich längerfristig zu engagieren.
- *Bereitschaft zur Selbstorganisation und zur Teamarbeit:* *seniorTrainerinnen* sollten die Fähigkeit und Bereitschaft mitbringen, sich eigenständig Strukturen zu schaffen, die ihnen eine möglichst große Beteiligung und Vernetzung im örtlichen Bereich ermöglichen. Die Teamfähigkeit und das konstruktive Arbeiten mit unterschiedlichen Personen, das Austragen möglicher Konflikte und das gemeinsame „stemmen“ komplexer Projektvorhaben, ist eine Schlüsselqualifikation.
- *Kompetenzen und Offenheit gegenüber neuen Kommunikationsformen:* *seniorTrainerinnen* sollten über Fähigkeiten im Umgang mit neuen Kommunikationsmedien (PC, Internet etc.) verfügen bzw. bereit sein den Umgang damit zu erlernen.

Mitwirkung bei der Weiterbildung von Älteren zu seniorTrainerinnen

Das Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ basiert auf der Erkenntnis, dass ältere Bürgerinnen und Bürger im Laufe ihres Lebens ein breites Spektrum an Wissen und Kompetenzen erworben haben, von dem andere profitieren können. Das Erfahrungswissen der *seniorTrainerinnen* speist sich grundsätzlich aus drei Bereichen:

- aus dem ehemaligen Berufsleben,
- aus dem Bereich Familie, Erziehung und Haushaltsführung sowie
- aus dem bisherigen bürgerschaftlichen Engagement, (vgl. Braun, Burmeister, Engels, 2004).

„Als Ausgangspunkte für das Vorhaben, Ältere zur Unterstützung von Initiativen bzw. für eine neue Rolle im Freiwilligensektor gezielt *weiterzubilden*, werden zwei Annahmen im engeren Sinn zugrunde gelegt:

- Ältere Menschen verfügen aufgrund ihrer jeweiligen Lebens-, Bildungs- und Berufserfahrungen über reichhaltiges „Erfahrungswissen“, das sie als Ressource für ein Engagement außerhalb ihrer sozialen Einbindungen (z.B. Familie) und - vormaliger - beruflicher Kontexte potenziell zu ihrer Verfügung haben und weiterhin gebrauchen können. Das jeweilige Erfahrungswissen als die Gesamtheit des im Lebenslauf gespeicherten und nutzbaren Wissens und Könnens ist jedoch in aller Regel weder in Funktion eines ehrenamtlichen freiwilligen Engagements erworben noch schon mit Blick auf die Übernahme einer neuen Altersrolle ausgebildet worden. Deshalb sollen die Weiterbildungsangebote zur Vergewisserung und Erweiterung dieses jeweils unterschiedlichen Vorwissens und Könnens mit einem besonderen Bezug zu einem neuen Verwendungszusammenhang, d.h. dem Bereich des bürgerschaftlichen Engagements, angeboten werden.
- Für ältere Menschen soll dieses Weiterbildungsangebot außerdem so gestrickt sein, dass es über die Erweiterung und neue Verwendung des Erfahrungswissens hinaus gleichermaßen Lernarrangements umfasst, die die Suchbewegungen von angehenden *seniorTrainerinnen* bei der Entwicklung und Aneignung einer – im Modellverlauf genauer zu fassenden – neuen „Rolle *senior-Trainerin*“ im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements anregen und begleiten können.“ (vgl. Braun, Burmeister, Engels, 2004)

Vor diesem Hintergrund ist das Weiterbildungsangebot so konzipiert, dass gezielt individuelle Kompetenzen, Gruppenkompetenzen und Organisationskompetenzen erfahrungs- und anwendungsbezogen vermitteln werden können. Dies wird im Rahmencurriculum 2004 (Burmeister et al. 2004) und im Kurskonzept für lokale Weiterbildungsnetzwerke (Burmeister et al. 2005) aufgenommen: darin sind Empfehlungen zusammengestellt, die auf Kompetenzerweiterungen bei Individuen, Entwicklungsprozesse von Teilnehmern und (Lern-)Gruppen sowie auf Förderung des selbstorganisierten Lernens und Handelns „als *seniorTrainerinnen*“ abzielen.

Anders als im Modellprogramm, wird es Aufgabe der Agentur für Bürgerengagement sein, eine für die Durchführung der Weiterbildung geeignete örtliche oder überörtliche Bildungseinrichtung auszuwählen und ein Weiterbildungsnetzwerk zu initiieren. (vgl. Kp. 8)

Dieses Weiterbildungsnetzwerk ist für die Durchführung der Weiterbildung älterer Menschen für ein bürgerschaftliches Engagement als *seniorTrainerin* zuständig. Eine enge Kooperation der Agentur und der Bildungseinrichtung ist für die Durchführung der Kursmodule wichtig. Die Agentur unterstützt den Weiterbildungsprozess durch folgende Leistungen:

- Sie ist der zentrale Ansprechpartner für die angehenden *seniorTrainerinnen*.
- Sie bringt das Know-how über örtliche Rahmenbedingungen freiwilligen Engagements in die Kurse ein. Sie trägt damit zur Vermittlung rollenspezifischen Wissens über lokale Bedingungen und Situationen freiwilligen Engagements bei.
- Sie ist in enger Abstimmung mit der Bildungseinrichtung für die Gestaltung und Umsetzung der Praxisphasen zuständig, die Teil der *seniorTrainerinnen*-Weiterbildung sind. Für die *seniorTrainerinnen* bieten die Praxisphasen gute Möglichkeiten, um sich mit fremden Milieus vertraut zu machen, ihre Wahrnehmungsfähigkeit für unterschiedliche Engagementbereiche zu sensibilisieren, eigene Bindungen an Milieus zu reflektieren, die Relevanz des eigenen Erfahrungswissen und eigener Projektideen in potenziellen Verwendungssituationen zu erkunden und die Zusammenarbeit mit der Agentur und den anderen *seniorTrainerinnen* aus der Kommune vorzubereiten.

Begleitung der seniorTrainerinnen bei ihrem Engagement und der Ausübung ihrer Tätigkeiten

Die Unterstützung der *seniorTrainerinnen* bei der Wahrnehmung ihrer neuen Verantwortungsrolle ist eine weitere Aufgabe der Agentur. Hierzu gehört die Unterstützung der *seniorTrainerinnen* beim Zugang zu Initiativen, Vereinen und Gruppen, in die sie ihr Erfahrungswissen einbringen können, und die Beratung bei der Erschließung und Entwicklung neuer Tätigkeitsfelder. (vgl. Kp. 9)

Die *seniorTrainerinnen* profitieren von der Anbindung an eine Agentur für Bürgerengagement und deren begleitende Unterstützung. Dies erleichtert den Einstieg in die neuen Rollen. Denn *seniorTrainerinnen* sind mit vielfältigen Herausforderungen konfrontiert, wenn sie eigene Projektideen im Einklang mit örtlichen Rahmenbedingungen entwickeln und umsetzen möchten. Sie müssen sich in teils unbekannte Arbeitsfelder einarbeiten. Sie müssen ihre eigenen Erwartungen und Ziele mit denen von Kooperationspartnern, für die sie tätig werden möchten, in Übereinstimmung bringen. Sie müssen damit umgehen lernen, dass sie bei Initiativen, Vereinen und Einrichtungen auch auf Widerstände stoßen können. Ferner wirken sie an der Entwicklung und Erprobung neuer Formen der Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen mit.

Damit *seniorTrainerinnen* diese Herausforderungen erfolgreich meistern können, ist es hilfreich, wenn die Agentur ihnen als „Berater“, „Moderator“ und „Team-Coach“ zur Seite steht. Sie sollte sie bei der Erschließung und Entwicklung neuer Tätigkeitsfelder und Projektvorhaben beraten. Ferner sollte die Agentur den *seniorTrainerinnen* logistische, (u.a. Büroinfrastruktur und Internet-Zugänge) Zugänge zu Institutionen ermöglichen und ihre örtliche Öffentlichkeitsarbeit unterstützen. Nicht zuletzt sollte sie die Selbstorganisation und den Erfahrungsaustausch der *seniorTrainerinnen* fördern.

Unterstützung der Selbstorganisation der seniorTrainerinnen und Zusammenarbeit mit seniorKompetenzteam

Die Unterstützung der Selbstorganisation der *seniorTrainerinnen* als wesentlicher Bestandteil des Konzeptes beruht auf folgenden Überlegungen und Empfehlungen:

SeniorTrainerinnen als ein eigenständiges Rollenprofil bei der Unterstützung des Freiwilligensektors sowie bei der Aktivierung von bürgerschaftlichen Potenzialen eines Gemeinwesens zu entwickeln und zu etablieren – neben anderen pro-

fessionellen und freiwilligen Akteuren und mit ihnen vernetzt – wird nur mit der aktiven Mitwirkung der *seniorTrainerinnen* gelingen. Deshalb ist die Weiterbildung von Älteren zu *seniorTrainerinnen* so angelegt, dass sie über individuelle Lernarrangements und -prozesse schon während der Weiterbildung, aber auch danach darauf hinwirkt, die Beteiligten in die Lage zu versetzen, durch *selbstorganisiertes Lernen* allein und in Lerngruppen, ihre (künftigen) Engagement- und Organisationsformen zu erproben und gemeinsam Möglichkeiten zu reflektieren. Hierzu werden den *seniorTrainerinnen* in der Weiterbildung Instrumente an die Hand gegeben, die diesen Prozess fördern (Braun / Engels / Burmeister, 2004).

„Sowohl die Kompetenzen der *seniorTrainerinnen* wie die Zuverlässigkeit und die Verbindlichkeit ihres Engagements werden durch Selbstorganisation im Kompetenzteam gestärkt und gesichert. Das Kompetenzteam bündelt und potenziert die individuellen Möglichkeiten und kann dadurch den Aktionsradius und die Wirksamkeit von *seniorTrainerinnen* beträchtlich erweitern. Es wird zur Basis, das Engagementangebot in der Öffentlichkeit und bei möglichen Kooperationspartnern und Nutzerinnen bzw. Nutzern bekannt zu machen und im jeweiligen Engagementbereich gezielt zu platzieren. Akzeptanz, Wirksamkeit und Nachhaltigkeit des Engagements von *seniorTrainerinnen* – und damit die Realisierung der angestrebten neuen Verantwortungsrolle – erhalten so erst durch Selbstorganisation jene gesellschaftliche Dimension, die dem altenpolitische Ziel des Modellprogramms entspricht.“ (Zeman, 2005, S. 122)

Weitergehende Ausführungen zur Bedeutung der Selbstorganisation in der Altenarbeit sowie zu Zielen, Prozessen und Strukturen der Selbstorganisation von seniorKompetenzteams finden Sie in dem Gutachten von Peter Zeman (veröffentlicht in Braun / Kubisch / Zeman (Hrsg.): Erfahrungswissen und Verantwortung, ISAB-Berichte Nr. 89, 2005)

Die Selbstorganisation der *seniorTrainerinnen* in *seniorKompetenzteams* kann auch dazu beitragen, die für die Begleitung der *seniorTrainerinnen* entstehende Inanspruchnahme der Agentur in einem vertretbaren Rahmen zu halten. Insbesondere in der Aufbauphase der *seniorKompetenzteams* soll die Agentur für Bürgerengagement den Selbstorganisationsprozess fördern und darauf hinwirken, dass funktionsfähige Organisationsstrukturen aufgebaut werden. Das *seniorKompetenzteam* soll eng mit der Agentur kooperieren und das gemeinsame Interesse,

die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements der Älteren voranbringen. (vgl. hierzu im Detail Kp. 10)

Genauere Informationen über Aufgaben und Organisation von seniorKompetenzteams und die Rolle der Agenturen sowie deren Unterstützungsleistungen zur Förderung der Selbstorganisation der seniorTrainerinnen finden Sie in Kapitel 10.

Zentral für die Leitphilosophie des Konzeptes ist es, dass weder die Agentur noch das *senior*Kompetenzteam sich gegenseitig bevormunden oder reglementieren, sondern positive Formen der Zusammenarbeit aufbauen. Wenn dies gelingt, das zeigen vorliegende Beispiele und Erfahrungen, entstehen vielfältige Ideen und Engagementinitiativen, die dazu beitragen, die Rolle der Älteren in unserer Gesellschaft zu profilieren.

Öffentlichkeitsarbeit für die Verantwortungsrolle seniorTrainerin

Aufgabe der Agentur ist eine auf unterschiedliche Ziele und Zielgruppen ausgerichtete Öffentlichkeitsarbeit

- um die lokale Öffentlichkeit für die Leitziele der *seniorTrainerinnen* und für die Erprobung und Schaffung neuer Verantwortungsrollen für Ältere zu sensibilisieren,
- um die *seniorTrainerinnen*-Weiterbildung bei Seniorinnen und Senioren bekannt zu machen,
- um Gelegenheiten und Handlungsfeldern für *seniorTrainerinnen* in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen zu schaffen,
- um die Anerkennung des Erfahrungswissens Älterer und ein positives Altersbild in der Gesellschaft zu fördern.
- um bei Vereinen, Gruppen, Verbänden, Institutionen die Leistungen der *seniorTrainerinnen* bekannt zu machen und für die Zusammenarbeit mit *seniorTrainerinnen* zu werben. (vgl. Kp. 11)

Ziel der Öffentlichkeitsarbeit ist es, die Einbeziehung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“ in das Leistungsprofil der Agentur vor Ort bekannt zu machen und den Boden zur Schaffung neuer Verantwortungsrollen für Ältere zu bereiten. Damit soll die öffentliche Wahrnehmung der Ressource „Erfahrungswissen“ älterer Menschen verbessert und deren Nutzung für die Gesellschaft gefördert werden. Aufgabe der lokalen Öffentlichkeitsarbeit der Agentur ist es, eine Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung auf der lokalen Ebene zu

initiierten. Ferner soll die lokale Öffentlichkeitsarbeit dazu beitragen, dass sich die Agentur zu einem Kristallisationspunkt entwickelt, über den *senior-Trainerinnen* den Zugang zu Initiativen finden, in denen sie ihr Erfahrungswissen einbringen können.

Was bei der Öffentlichkeitsarbeit der Agenturen zu beachten ist und welche konkreten Strategien sich bewährt haben, wird in Kapitel 11 genauer beschrieben. Zahlreiche praktische Hinweise zur örtlichen Öffentlichkeitsarbeit der am Modellprogramm beteiligten Agenturen und seniorKompetenzteams, sowie ein umfangreiches Archiv mit Pressemeldungen und Artikeln finden sich auf der Webseite www.efi-programm.de.

Die Öffentlichkeitsarbeit richtet sich dabei an **verschiedene Adressaten** und verfolgt unterschiedliche Ziele:

- Die **erste Zielgruppe** sind ältere Menschen, die ihr Erfahrungswissen in ein freiwilliges Engagement einbringen möchten, das sie weitgehend eigenverantwortlich gestalten und weiterentwickeln können. Mit Hilfe der Öffentlichkeitsarbeit wird Interesse für ein neues nachberufliches Tätigkeitsfeld geweckt und für die Übernahme und Mitgestaltung einer neuen Verantwortungsrolle im Bereich der Unterstützung von ehrenamtlichen Initiativen gewonnen.
- Zur **zweiten Zielgruppe** gehören Initiativen, die Begleitung und Beratung benötigen ebenso wie Akteure und Vertreter von sozialen Einrichtungen, Politik, Verwaltung, Wirtschaft etc., die in ihren Organisationen für die Unterstützung des freiwilligen Engagements zuständig sind. Ziel der Öffentlichkeitsarbeit ist es hier, die Leistungen der *seniorTrainerinnen* zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements bekannt zu machen und die Erschließung neuer Tätigkeitsfelder sowie die Nachfrage nach Leistungen von *seniorTrainerinnen* anzuregen.
- Die **dritte Zielgruppe** sind Multiplikatoren des Freiwilligensektors und Entscheidungsträger der kommunalen Politik und Verwaltung. Diese gilt es als Promotoren und Unterstützer der *seniorTrainerinnen*-Rolle auf einer übergeordneten Ebene (kommunale Netzwerke und Gremien) zu gewinnen.

Die Ziele der lokalen Öffentlichkeitsarbeit können am wirkungsvollsten erreicht werden, wenn die Öffentlichkeitsmaßnahmen parallel und aufeinander bezogen eingesetzt werden. Hierbei sollten die *seniorTrainerinnen* bzw. das örtliche *seni-*

orKompetenzteam unterstützend mitwirken, insbesondere wenn es um die Präsentation ihrer Profile, Tätigkeiten und Leistungen geht.

Fazit:

Insgesamt lassen sich fünf Unterstützungsleistungen benennen, die eine Agentur für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit *senior*Trainerinnen wahrzunehmen hat:

- **Fachberatung (u. a. bei der Projektentwicklung, beim Zugang zu Initiativen, bei der Gestaltung der Praxisphasen)**
- **Mitwirkung bei der Vermittlung zu rollenspezifischem Wissen (z.B. zum Thema „Alter“, „bürgerschaftliches Engagement“, „Verbändestrukturen“)**
- **Unterstützung der Selbstorganisation und übergreifende Begleitung (Teamgespräche/-treffen, besondere Aktionen, Vernetzung etc.)**
- **Regelmäßige Information (u. a. über Mitwirkungs- und Vernetzungsmöglichkeiten)**
- **Infrastrukturelle Unterstützung (Büroinfrastruktur, Öffentlichkeitsarbeit etc.)**

5.3 Voraussetzungen für die Erschließung des Erfahrungswissens Älterer und der Zusammenarbeit mit *senior*Trainerinnen

Die fachliche Ausrichtung, aber auch die räumlichen, personellen, finanziellen und sachlichen Ressourcen der Agentur und das Management- und Projektsteueringswissen der hauptamtlichen Mitarbeiter/innen sind für die erfolgreiche Umsetzung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“ bedeutsam.

Das beginnt bei der räumlichen Infrastruktur und reicht von der guten Erreichbarkeit der Agentur bis hin zum Vorhalten von Einsatz- bzw. Betätigungsmöglichkeiten für Engagierte. Dazu gehört ein professionelles, verlässliches und kompetentes Management der Agentur, Weiterbildungsmöglichkeiten für Haupt- und Ehrenamtliche, entwickelte Formen und Verfahren der Anerkennung des Engagements sowie das Schaffen von Leitbildern und Strukturen der Vernetzung und der Abstimmung der unterschiedlichen vorhandenen Engagementformen. Dementsprechend sollen die Arbeitskonzeptionen der Agenturen für Bürgerenga-

gement ermöglichende, unterstützende, begleitende und moderierende Elemente beinhalten.

Wichtig ist eine starke Einbindung der Agentur in das Gemeinwesen und eine mittelfristige finanzielle Absicherung. Bedeutsam ist außerdem, dass Agentur und *senior*Trainerinnen dazu bereit sind, sich auf einen gemeinsamen Lernprozess einzulassen und als gleichberechtigte und kompetente Partner angemessene Formen der Zusammenarbeit zu entwickeln. Eine Agentur mit einem breiten, bereichs-, themen- und zielgruppenübergreifenden Engagementförderverständnis, einer guten Ressourcenausstattung und mit Erfahrungen bei der Initiierung und Unterstützung selbstorganisierter Gruppen hat gute Grundlagen für die Übernahme des Konzeptes.

Aus Sicht der Nachhaltigkeit ist es bedeutsam, dass die Agentur zum Projektbeginn den Rahmen plant und Zielvorstellungen entwickelt, wohin sie will. Hierzu gehört auch die Einordnung des Konzeptes in das Aufgaben- und Leistungsprofil der Agentur. Dies schafft „ermöglichende“ Strukturen und den Raum für die *senior*Trainerinnen und die anderen Nutzer der Agenturen für Bürgerengagement, um weitgehend selbstorganisiert „Herausforderungen“ zu suchen und „Gestaltungsaufgaben“ in Angriff zu nehmen. Die *senior*Trainerinnen sind ihrerseits gefordert als Produzenten und Koproduzenten benötigter Unterstützungsleistungen.

Diese Form der Zusammenarbeit mit engagierten Älteren erfordert von Agenturmitarbeitern ein erweitertes Rollenverständnis und spezifische Qualifikationen. Gefordert ist weniger der klassische Berater und Vermittler, als vielmehr der „Prozessbegleiter“ und „Moderator“ weitgehend selbständig arbeitender *senior*Kompetenzteams. Dies schließt ein, ungewohnte Entwicklungen und das Scheitern von Projekten zuzulassen und zu begleiten. Hierzu benötigen die Agenturmitarbeiter/innen methodische Kenntnisse über die Organisation, Unterstützung und Weiterentwicklung von Selbstorganisations- und Selbststeuerungsprozessen. Die Zusammenarbeit der Agentur mit *senior*Kompetenzteams ist besonders erfolgreich, wenn die Engagementförderung der Agentur für Bürgerengagement bereichsübergreifend, trägerneutral und vernetzt in Kooperation mit anderen Förderern und für den Freiwilligensektor relevanten Akteuren und Partnern erfolgt.

Eine Agentur für Bürgerengagement, die das Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ kompetent, verlässlich und nachhaltig aufgreifen und umsetzen möchte sollte folgende Voraussetzungen erfüllen:

- ein eigenständiges Arbeits- und Leistungsprofil mit einem zielgruppenübergreifenden und trägerneutralen Arbeitsansatz,
- eine mittel- bis längerfristige finanzielle Absicherung (mind. 3 Jahre)
- eine hauptamtliche Leitung der Agentur (mindestens eine Vollzeitstelle)
- eine gute infrastrukturelle Ausstattung (Büro- und Besprechungsräume, moderne Bürokommunikation, Internet etc.)
- qualifizierte Mitarbeiter mit Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit der Zielgruppe Seniorinnen und Senioren, der Unterstützung und Begleitung von Selbstorganisationsprozessen, der Projektentwicklung und dem Projektmanagement sowie der Moderation und dem Coaching von Gruppenprozessen.
- den *seniorTrainerinnen* einen Versicherungsschutz bieten während eines Engagements

Der Zeitbedarf für die Übernahme des Konzeptes und die kontinuierliche Zusammenarbeit mit *senior*Kompetenzteams liegt im Jahresschnitt bei etwa 20% einer Vollzeitstelle. Optimal wäre es, wenn dieser Personalaufwand zusätzlich finanziert wird. Eine Realisierung des Konzeptes ist jedoch auch möglich, wenn bisherige Aufgaben der Agentur entsprechend reduziert oder umgestaltet werden.

Der hohe Mehrwert, der aus der Umsetzung des Konzeptes und aus den Leistungen der *seniorTrainerinnen* für die Agentur und die Kommune resultiert, rechtfertigt beide Strategien.

Hinzu kommen die Kosten für die Weiterbildung der Seniorinnen und Senioren zu *seniorTrainerinnen* nach dem vorgeschlagenen Kurskonzept (vgl. Kp. 8).

6 Anforderungen zur Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren in ländlichen Regionen, Städten und Ballungsräumen

6.1 Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren in ländlichen Regionen

Dorothee Rensen, REBEKA, Ammerland

Jochen Peters, Haus der Begegnung, Mühldorf/Inn

Der ländliche Raum ist so verschieden, wie die unterschiedlichen Faktoren, die diesen Sozialraum bestimmen: Bevölkerungsdichte, Bevölkerungswachstum, Arbeitsplätze, Wirtschaftskraft, Nähe zu Ballungszentren, Infrastruktureinrichtungen für Soziales, Bildung, Kultur, Freizeit und Verkehr u. a. Unterschiedliche Problemlagen der Regionalentwicklung stellen daher den ländlichen Raum unterschiedlich dar.

Familiengestützte Netzwerke, Vereinszugehörigkeiten und Kirchengemeinden prägen den ländlichen Raum stärker als den städtischen. Das Arbeitsplatzangebot ist in der Regel geringer und Wohnraum auf dem Land vergleichsweise günstiger als in der Stadt. Kaum vorhandener öffentlicher Nahverkehr erschwert die Nutzung der Angebote für Arbeiten, Wohnen, Versorgung und Freizeit. Ehrenamt findet eher in traditionellen Strukturen und im Spiegel eines traditionellen geschlechtsspezifischen Rollenverständnisses statt. „Neues“ freiwilliges oder bürgerschaftliches Engagement, wie das der *senior*Trainerinnen, braucht einen anderen, offenen Zugang, andere Unterstützungsstrukturen mit offenem Konzept. Anlaufstellen oder Agenturen für Bürgerengagement und Bürgerbeteiligung sind im ländlichen Raum oft anders konzipiert als im städtischen Umfeld. Wenn sie das Erfahrungswissen der Älteren erschließen wollen, ist es sinnvoll, dies in Kooperation mit den örtlichen, regionalen und überregionalen Netzwerken zu tun, die ebenfalls mit der Förderung von bürgerschaftlichem Engagement befasst sind.

Auf der Homepage www.seniortrainer.de finden Sie Informationen wie das Erfahrungswissen Älterer in den 13 am Bundesmodellprogramm beteiligten ländlichen Regionen und Kreisen erschlossen wird. (vgl. Übersicht hierzu in Kapitel 14.2)

Besonderheiten für die Arbeit der Agenturen

Findet man in den Städten arbeitsteilige und spezialisierte Einrichtungen wie Selbsthilfekontaktstellen, Familien- oder Mütter-Zentren, Nachbarschaftshilfen, Seniorenbüros oder Freiwilligenagenturen, so bieten Anlaufstellen im ländlichen Raum oft verschiedene Engagementbereiche und soziale Dienstleistungen unter einem Dach an. Dies kann die Gewinnung von *seniorTrainerinnen* und die Unterstützung in ihrem Engagement erleichtern. Die Vielfältigkeit der Tätigkeitsfelder und Einsatzbereiche bietet in den überschaubaren kommunalen Netzwerken des ländlichen Raumes einen besonderen Anreiz zum freiwilligen Engagement. Die *seniorTrainerinnen* erleben sich als gestaltende Kraft in der Kommune. Ihre Arbeit ist für die gesamte Bevölkerung durch die Lokalpresse sichtbar und die Erfolge werden in der Öffentlichkeit wahrgenommen.

Der Bedarf an bürgerschaftlichem Engagement und die Chancen für die kommunale Entwicklung mit zusätzlichem Engagement sind anerkannt. Weiche Standortfaktoren spielen in Rankings bei der Bewertung von Lebensqualität in den verschiedenen Kommunen eine wichtige Rolle. In Leitbildern der Kommunen werden die angestrebten Synergieeffekte von Kooperationen und Netzwerken beschrieben. Gerade das Potenzial von aktiven, ehrenamtlichen Seniorinnen und Senioren wird z. B. im Rahmen von kommunalen Jugend- und Familienhilfepfanungen oder bei Beratungen für Unternehmensgründungen genutzt.

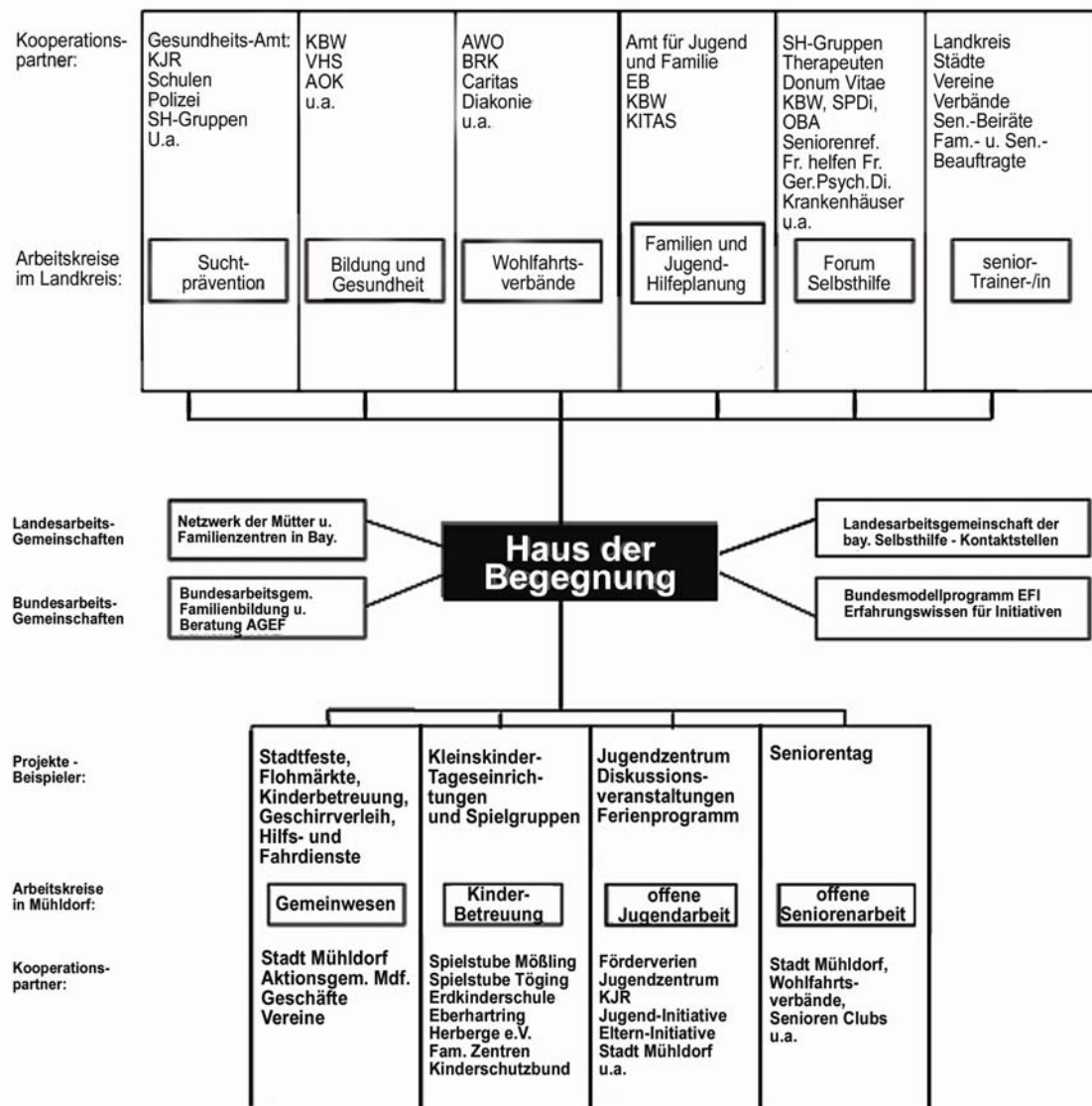
Um diese Potenziale in allen Bereichen einer Kommune zu vernetzen, muss die Bereitschaft der Akteure und der Agenturen für bürgerschaftliches Engagement in themen-, vereins- und verbandsübergreifenden Kooperationen und Netzwerken, wenigstens in Teilbereichen, gefördert werden.

So können neue Aufgaben gemeinsam in Kooperationsprojekten dort angegangen werden, wo einzelne Träger und Akteure nicht imstande sind, auf neuen Bedarf zu reagieren. Eine transparente Erfassung aller Beratungs- und Hilfeeinrichtungen, in denen das Engagement von *seniorTrainerinnen* eingebunden werden kann, bietet eine gute Grundlage für die Förderung und Weiterentwicklung von bürgerschaftlichen Engagement in der Kommune. Für diesen Teil der Regionalentwicklung muss die Kommune aber auch finanzielle Mittel zur fachlichen Begleitung bereitstellen. Dass mit dem gewonnenen Engagement ein mehrfacher gesellschaftlicher Nutzen erreicht wird, ist belegt. Netzwerkarbeit unter Einbeziehung von freiwilligem Engagement von *seniorTrainerinnen* ist synergetisch und effizient. Die Engagementpotenziale älterer Menschen sind in einem solchen

kommunalen Netzwerk ein neuer Baustein der regionalen Sozialraumentwicklung. Es fördert damit Lebensqualität, gerade auch im ländlichen Raum.

Netzwerke und Kooperationen

am Beispiel **Haus der Begegnung**, Familien- und Selbsthilfzentrum in Mühldorf a. Inn/Oberbayern
Einwohner (je qkm): Landkreis 110.840 (138). Davon Stadt Mühldorf 17.612 (599)



Stand: Juni 2005

Besonderheiten der Rolle der seniorTrainerinnen

Im ländlichen Raum stoßen die *seniorTrainerinnen* vielfach auf traditionell verankerte Strukturen und zahlreiche bestehende und vernetzte Organisationen und Vereine, die das bürgerschaftliche Engagement mehr noch als in Ballungszentren dominieren. Für sie ist es besonders wichtig, in diesen Netzwerken zu agieren und Kontakte zu knüpfen, die informellen Strukturen zu erkennen und zu nutzen. Neue Projekte und Vorhaben lassen sich am leichtesten von innen, aus den bewährten Strukturen heraus, unter Nutzung vorhandener Synergieeffekte schaffen. Eine besondere Herausforderung bietet dies für Senioren und Seniorinnen, die nach Beendigung ihrer Erwerbstätigkeit in ländliche Regionen gezogen sind und hier neue Aufgaben übernehmen möchten. Sie sind besonders offen für die Idee, als *seniorTrainerin* Verantwortung zu übernehmen. Sie benötigen aber auch besonderes Feingefühl und Geschick, um in dem bestehenden Geflecht von Netzwerken akzeptiert zu werden und agieren zu können.

Erfolgreiche Beispiele von *seniorTrainerinnen* im ländlichen Raum bestätigen dies: am ehesten konnten neue Ideen initiiert und Beratung angenommen werden, wenn die *seniorTrainerinnen* sich als Netzwerkakteure und Kooperationspartner in den bestehenden Strukturen etabliert haben, z.B. als Mitglied im Seniorenbeirat oder als aktive Vereinsmitglieder in einem Verein ihrer Neigung.



Arbeit des *senior*Kompetenzteams „Erfahrungsbörse Oldenburg-Ammerland“

Besonders Augenmerk der Öffentlichkeitsarbeit für seniorTrainerinnen

Die Öffentlichkeitsarbeit zur Gewinnung von Interessenten an der Ausbildung zum / zur *seniorTrainerin* sollte auch im ländlichen Raum verschiedene Möglichkeiten nutzen. Neben der Tagespresse und den Anzeigenblättern ist hier die direkte Ansprache von Kooperationspartnern und Multiplikatoren besonders wichtig, die die Informationen dann gezielt weitergeben können (z.B. Seniorenbeirat, Volkshochschule, Universität für Ältere, VdK).

Ähnlich ist es bei der Öffentlichkeitsarbeit für Projekte und Aktionen der *seniorTrainerinnen* bzw. des *seniorKompetenzteams*. Die Regionalpresse ist immer ein wichtiger Ansprechpartner. Mindestens ebenso bedeutend ist aber das Vorstellen der Vorhaben in verschiedenen Organisationen und Arbeitskreisen, um zum einen persönliche und auch informelle Kontakte herzustellen und zum anderen Kooperationspartner für die Vorhaben zu gewinnen, die ihre Kanäle für die Öffentlichkeitsarbeit zur Verfügung stellen und mit denen gemeinsam Synergieeffekte genutzt werden können, von denen beide Seiten profitieren.

Der wichtigste Faktor der Öffentlichkeitsarbeit sind aber die *seniorTrainerinnen* selber. Ihr Beispiel und Engagement sind der Motor der Öffentlichkeitsarbeit. Ob sie in einem Verein über ihre Tätigkeit berichten, ob sie in der Presse ihr Projekt vorstellen oder ob sie in ihrem Bekanntenkreis über ihre Projekte und Aktivitäten erzählen – das persönliche Beispiel ist immer am überzeugendsten und kann sich in kleinräumigen Gebieten eher verbreiten als in großen Städten. In jedem Fall ist es für eine erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit besonders wichtig, das Konzept und die Idee die hinter dem Programm „Erfahrungswissen für Initiativen“ steht, allgemeinverständlich darzustellen, um breite Bevölkerungsgruppen anzusprechen.

Gewinnung von seniorTrainerinnen

Zunächst ist es hier von Bedeutung, den Besonderheiten der Zielgruppe im ländlichen Raum Rechnung zu tragen: Insgesamt ist die Zahl der potenziellen Teilnehmer und Teilnehmerinnen im ländlichen Raum geringer als in einem Ballungszentrum. Dies bedeutet, dass sich das Konzept an eine breitere Gruppe wenden sollte. Auch ist die Akademikerquote auf dem Lande in der angesprochenen Altersstufe deutlich geringer als in Großstädten. Hieraus resultiert die Herausforderung, Ziele und Inhalte der *seniorTrainerinnen*-Weiterbildung allgemeinverständlich zu vermitteln, gleichzeitig aber gezielt Menschen anzusprechen, die es sich zutrauen, als *seniorTrainerin* Verantwortung im Gemeinwesen zu übernehmen. Aus der festen Einbindung in traditionelle Strukturen kann eine Skepsis

gegenüber neuen Rollenmodellen resultieren, die es bei der Vermittlung des neuen Rollenprofils zu überwinden gilt. Dafür ist die Kooperation mit etablierten Akteuren und Netzwerken besonders hilfreich.

Weite Wege sind ein weiterer Punkt, der bei der Gewinnung zu beachten ist. Für den ländlichen Raum typische weite Entfernungen und schwach ausgeprägter öffentlicher Nahverkehr erschweren die Teilnahme an Arbeitstreffen und die Kooperation untereinander. Entweder sollten die Teilnehmer und Teilnehmerinnen für die *seniorTrainerinnen*-Weiterbildung aus dem Nahbereich ausgewählt werden oder es sollten vorab Modelle für eine dezentrale Arbeit geschaffen werden (z.B. Unter-Arbeitsgruppen, wechselnde Treffen, Zusammenarbeit per Email).

Resümee

Die Anforderungen an Agenturen und *seniorTrainerinnen* im ländlichen Raum zeigen Besonderheiten, wie z.B. die im Vergleich zu Großstädten unterschiedliche Bevölkerungsstruktur und die stärkere Dominanz von traditionellen Strukturen im bürgerschaftlichen Bereich. Die Herausforderung besteht darin, diese Strukturen zu erkennen, in die Planungen einzubinden und zu nutzen. Wenn dies gelingt, ist es im ländlichen Raum unter bestimmten Bedingungen sogar leichter als in Ballungszentren möglich, das neue Rollenprofil „*seniorTrainerin*“ zu implementieren. Das heißt für die Agenturen im ländlichen Raum, das Potenzial an engagementbereiten Senioren und Seniorinnen aufzuspüren und Sozialstrukturen zu entwickeln, die diesem Bedarf nach selbstbestimmten und selbstorganisierten Engagement und Beteiligung eher entsprechen als die bisherigen Strukturen. Neue offene Konzepte müssen in Anlaufstellen angeboten werden, die verbands- und themenübergreifend in Netzwerken arbeiten. Ansonsten laufen manche Gemeinden und Städten Gefahr, die Entwicklung von komplementären, weichen Standortfaktoren in der Regionalentwicklung zu „verschlafen“. Im Ranking von wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Standortfaktoren werden nur diejenigen Kommunen bestehen können, die die Förderung von bürgerschaftlichen Engagement als notwendig erachten. Mit der Einführung des Konzepts „Erfahrungswissen für Initiativen“ wird auch die Entwicklung von ländlichen Sozialräumen gefördert.

6.2 Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren in Städten: Beispiel Lübeck

Dieter Döring, Freiwilligen-Agentur, Lübeck

Jürgen Luig, Amt für Wirtschaft und Soziales, Stadt Lübeck

Dieser Beitrag ist entstanden aus der Kooperationserfahrung zwischen der „Freiwilligen-Agentur für Lübeck e.V.“ und dem Fachbereich „Wirtschaft und Soziales“ der Hansestadt Lübeck. Die Hansestadt Lübeck hat, wie Bremen und Hamburg, eine bemerkenswerte „hanseatische“ Tradition des gemeinnützigen Engagements der – oft vermögenden Bürgerinnen und Bürger. Dennoch sah sich die Stadt nicht in der Lage – außer einer Starthilfe im „Internationalen Jahr des Ehrenamtes 2001“ – die Gründung einer Freiwilligen-Agentur längerfristig finanziell zu fördern. Trotzdem nahm die „Freiwilligen-Agentur für Lübeck“ im Jahre 2002 ihre konkrete Arbeit auf – auf der Basis unbezahlter ehrenamtlicher Arbeit. Die ideelle und fördernde Kooperation zwischen dem zuständigen Fachbereich der Stadtverwaltung und den Personen, die sich um die Errichtung einer Freiwilligen-Agentur bemühen, hat sich inzwischen zu einer Tradition entwickelt, der es auch zu verdanken ist, dass die „Freiwilligen-Agentur für Lübeck“ jetzt auch am Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ beteiligt ist.



Eröffnung des Efi-Programms im Jahr 2003 im Lübecker Rathaus mit Gästen aus Politik und Verwaltung

Es ist für Städte mittlerer Größe (Lübeck hat ca. 214.000 Bewohnerinnen und Bewohner) kennzeichnend, dass der soziale Raum überschaubar, aber nicht einengend ist. Informeller und/oder trägerunabhängiger Kontakt ist möglich: aus dieser Situation heraus ist die Chance gegeben, dass Menschen miteinander kooperieren – unabhängig von sonst üblichen Strukturen sozial(politisch)er Kommunikation. Beispielsweise kann das informelle Gespräch auf dem Wochenmarkt

oder das Zusammentreffen bei einer kulturellen Veranstaltung den Start einer gemeinsam getragenen Initiative zur Folge haben. Die Kommune hat zwar kein Geld, aber gesprächs- und zum Engagement bereite Menschen – man muss sie nur finden bzw. finden wollen und sei es auf dem Wochenmarkt beim Einkauf.

Auf der Homepage www.seniortrainer.de finden Sie Informationen wie sich seniorTrainerinnen in den beteiligten Städten engagieren.
(vgl. Übersicht hierzu in Kapitel 14.2)

Ebenfalls der Überschaubarkeit des sozialen Raumes ist es zu verdanken, dass den Initiatorinnen und Initiatoren von Projekten Menschen begegnen, die aus völlig anderen Lebenszusammenhängen kommen und die eventuell bereit sind, sich bürgerschaftlich zu engagieren. Interessierte und engagierte Personen treffen sich an einem unabhängigen Ort, um neue Ideen zu entwickeln – es braucht zwei oder drei Personen, die die Initiative ergreifen. Unabhängig meint in diesem Zusammenhang, dass schon in der Gründungsphase für alle Beteiligten deutlich wird, dass hier nicht ein Verband oder die Verwaltung unter eigener Regie ein Modell einrichten will.

Aus einer auf diese Weise eigenständigen Initiative wird sich eine Projektgruppe entwickeln, die sich zu gemeinsamer Tat verabredet: In unserem Fall der Gewinnung interessierter Senioren und Seniorinnen für ein Engagement als *senior-Trainerinnen* geht es darum, solche ältere Menschen für verbindliches bürgerschaftliches Engagement zu gewinnen, die

- dafür die notwendigen Fähigkeiten und Erfahrungen mitbringen
- Zeit haben, weil sie nicht mehr im Arbeitsprozess stehen (dürfen) oder die „Familienphase“ beendet haben
- für die nächsten Jahre eine neue persönliche Perspektive suchen und
- bereit sind, sich auf einen oft anstrengenden Weg einzulassen, den sie mit Menschen aus völlig anderen sozialen und beruflichen Zusammenhängen gehen.

Es treffen sich nicht nur die, die sich schon lange kennen: Neugier auf Neues und auf soziale Veränderung geben dem Leben eine neue Perspektive.

Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass aus den Haushaltsmitteln der Stadt längerfristige Förderzusagen zu erhalten sind. Deshalb ist hier – neben bürgerschaftlichem Engagement – Kreativität der Beteiligten gefordert: Durch die

Zusammenführung breiter Fachkenntnisse und Erfahrungen von Menschen unterschiedlicher Herkunft wird es immer wieder möglich, trotz problematischer Haushaltslage hier und dort auch finanzielle Förderung zu erhalten durch Spenden oder durch Stiftungen beispielsweise. Es sollte auch Kreativität darauf verwendet werden, unterschiedliche vorhandene Ressourcen zusammenzuführen und zu nutzen. Auch hier führt die **Vernetzung von Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen** oft zu einem Erfolg.

Wichtig für die öffentliche Wahrnehmung der neuen Rolle der *seniorTrainerinnen* ist die Unabhängigkeit von traditionellen Strukturen sozialen und bürgerschaftlichen Engagements ebenso wie die Bereitschaft zur Kooperation mit eben diesen Institutionen. Hier bietet sich die Gründung eines Vereins an.



Die neue Rolle der *seniorTrainerinnen*, die ihr bürgerschaftliches Engagement selbst organisieren, ist für die gewohnten Denk- und Verwaltungsstrukturen fremd. Deshalb ist es notwendig, das was *seniorTrainerinnen* leisten und bewirken können nicht nur in der Verwaltung und in den traditionellen Verbänden bekannt zu machen – es muss auch eine größere **Öffentlichkeit** hergestellt werden. Hierfür können traditionell die Massenmedien (Zeitungen, Rundfunk etc.) eingesetzt werden. Darüber hinaus gibt es in Städten mittlerer Größe ein sehr viel gezielter wirkendes Kommunikationsmittel: die persönliche Ansprache. Träger dieser Kommunikation sind zum einen die ausgebildeten *seniorTrainerinnen*, deren Engagement werbende Effekte hat – zum anderen aber können Freiwilligen-Agenturen auf die neuen Möglichkeiten hinweisen und dazu einladen mitzumachen oder sie können eigene Informationsveranstaltungen initiieren. Schließlich

eröffnet auch die werbende Präsenz auf Veranstaltungen unterschiedlichster Art vielfältige Möglichkeiten, andere Menschen in einen Dialog einzubeziehen.

Eine Herausforderung ist die Weiterbildung Älterer zu *senior*Trainerinnen in Städten mittlerer Größe: hier gilt es – basierend auf dem bundesweit zur Verfügung gestellten Curriculum – Kooperationen mit vorhandenen Bildungseinrichtungen aufzubauen. Volkshochschulen, Gewerkschaften, Kirchen u.a. könnten in ihren regionalen Gliederungen wichtige Partner werden, da sie Zugänge zu Älteren haben oder mit diesen zusammenarbeiten.

6.3 Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren in Ballungsräumen

Hans Lucas, Fachdienst Förderung des Ehrenamts, Kreis Offenbach

Als Hintergrund für die nachfolgenden Ausführungen dient das Rhein-Main Gebiet und die hier gemachten Erfahrungen mit der Umsetzung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“. Die hieraus gewonnenen Erkenntnisse lassen sich aber durchaus auf andere Ballungsräume oder Großstädte übertragen.

Grundsätzliches zur Struktur des Ballungsraumes

Einige grundsätzliche Anmerkungen zur Struktur eines Ballungsraums sollen helfen die folgenden Aussagen besser zu verstehen. Dabei werden stichpunktartig die Merkmale herausgehoben, die für das Thema von Bedeutung sind:

- In einem Ballungsraum lebt eine große Zahl von Menschen auf engem Raum zusammen. Die Bevölkerungsstruktur ist geprägt durch einen hohen Anteil von Migrantinnen und Migranten.
- Der Ballungsraum zeichnet sich durch ein eng geknüpftes Verkehrsnetz sowohl für den privaten als auch für den öffentlichen Nahverkehr aus. Dies führt zu einer hohen Mobilität der Bevölkerung im Ballungsraum.
- In einem Ballungsraum existieren mehrere autonome kommunale Gebietskörperschaften (Landkreise, Städte und Gemeinden). Im Rhein-Main-Gebiet beispielsweise sind dies mehr als 75 Gebietskörperschaften.
- Der Ballungsraum zeichnet sich durch eine gute Infrastruktur im kulturellen und sozialen Bereich aus.

Die Landschaft des bürgerschaftlichen Engagements

Die Landschaft des bürgerschaftlichen Engagements in einem Ballungsgebiet ist sehr vielschichtig und für Außenstehende meist nicht überschaubar. Neben den traditionellen Organisationen des bürgerschaftlichen Engagements, die es so oder ähnlich auch im ländlichen Raum gibt, hat sich in den Ballungsräumen seit dem Beginn der 90er Jahre eine Vielzahl von Initiativen und Einrichtungen des so genannten „Neuen Ehrenamts“ etabliert. Da auch die Kompetenzteams der *seniorTrainerinnen* in den Bereich des neuen Ehrenamts eingeordnet werden können, ist es für die Umsetzung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“ besonders wichtig, sich in diesem Sektor zu etablieren. Daher soll dieser Bereich näher betrachtet werden.

Auf der Homepage www.seniortrainer.de finden Sie Informationen wie sich Ältere in den am Bundesmodellprogramm beteiligten Ballungsräumen als senior-Trainerinnen engagieren.
(vgl. hierzu Übersicht in Kap. 14.2)

Im Rhein-Main-Gebiet, das hier als Beispiel dienen soll, existieren bereits mehr als 10 Freiwilligenagenturen oder vergleichbare Einrichtungen mit steigender Tendenz. Diese bieten bereits eine Fülle von Projekten und Aktivitäten an. Daneben bestehen insbesondere im Sozialbereich eine unübersehbare Zahl von Initiativen und Aktivitäten. In diesem Bereich geht die Entwicklung immer mehr dahin projektbezogene also zeitlich begrenzte Angebote zu machen.

Obwohl es eine große Zahl von Angeboten gibt, ist die Zusammenarbeit der verschiedenen Organisationen des „Neuen Ehrenamts“ insbesondere über die Grenzen der Gebietskörperschaften hinweg noch nicht sehr ausgeprägt. Vernetzung findet, wenn überhaupt nur punktuell statt. Dies erschwert es enorm einen Überblick über die Aktivitäten zu bekommen, der aber durchaus von Bedeutung ist, wenn die *senior*Kompetenzteams sich im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements etablieren wollen.

Selbstorganisierte Initiativen und Gruppen des Bürgerengagements älterer Menschen

Im Ballungsraum Rhein-Main gibt es neben den *senior*Trainerinnen eine große Anzahl selbstorganisierter Gruppen älterer Menschen. Eine kurze Aufzählung soll dies deutlich machen:

- es existieren über 20 Seniorengenossenschaften
- vier Seniorenbüros mit vielen Projekten und Initiativen Älterer
- einige Gruppen mit ähnlichen Ansätzen wie im Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ (z.B. Profund, Engagement-Lotsen, Tandem)
- viele Jung/Alt Projekte in Schulen, im Bereich Berufsfindung u.a.

Da davon auszugehen ist, dass in anderen Ballungsräumen eine ähnliche Vielzahl von Angeboten existiert, ist es für die *senior*Kompetenzteams besonders wichtig, sich gründlich mit den vorhandenen Angeboten auseinanderzusetzen und daraus für die eigene Tätigkeit entsprechende Schlüsse zu ziehen. Dies sollte bereits in

der Grundqualifizierung und den dazu gehörenden Praxisphasen geschehen (vgl. Kp. 8).

Die Erfahrung hat gezeigt, dass es trotz der Vielzahl von bereits vorhandenen Möglichkeiten kein Problem ist, ältere Menschen für ein Engagement als *senior-Trainerin* zu gewinnen. Auch in Ballungsräumen ist das Potenzial an engagementbereiten älteren Menschen noch lange nicht ausgeschöpft.

Kooperation statt Konkurrenz

Bei der Anlaufstelle Rhein-Main handelt es sich um einen Kooperationsverbund eines Landkreises, eines Seniorenbüros im Umland und einer Freiwilligenagentur / Seniorenbüro in Frankfurt. Diese Kooperation hat sich für die Arbeit in einem Ballungsraum Rhein-Main in vielfältiger Hinsicht bewährt, so dass hier auch für andere Ballungsräume die Empfehlung gegeben werden soll, eine Kooperation einzugehen. Einige Gründe hierfür sind:

- Die Bündelung der Personalkapazität mehrerer hauptamtlich besetzter Kontaktstellen führt zu einer Verteilung der Arbeit auf mehreren Schultern und somit zu weniger Aufwand für die/den Einzelne/n.
- Der Ballungsraum ist für einen Einzelnen nicht überschaubar. Eine Kooperation mehrerer Fachkräfte weitet somit den Blick und erweitert das Einzugsgebiet.
- Durch die Kooperation mehrerer Einrichtungen kann eine größere Anzahl von räumlichen, fachlichen und finanziellen Ressourcen für das EFI-Konzept nutzbar gemacht werden.

Zusammenarbeit mit der Kommune

Die Erfahrung hat gezeigt, dass bei Projekten der *seniorTrainerinnen* die Kommune eine herausragende Rolle spielt und dies insbesondere bei der finanziellen Unterstützung und der Nutzung von Ressourcen. Im ländlichen Raum ist die Kooperation mit der Kommune oft noch über persönliche Kontakte und kurze Wege möglich. Nicht so im Ballungsraum. Hier haben wir es in der Regel mit großen oder zumindest mittelgroßen Städten und Landkreisen zu tun. Hier zeigt sich besonders deutlich, dass Kommunen ein vielschichtiges Gebilde darstellen, dass zumindest aus drei Ebenen, die für die *seniorTrainerinnen* relevant sind, besteht: Die Parlamentsebene, die Dezernatsebene und die Fachebene. Es ist für *seniorTrainerinnen* wichtig, diese Ebenen zu kennen und auch die Möglichkeiten einen Zugang zu ihnen zu bekommen. Nicht immer ist der beste Weg über den Ober(Bürgermeister). Unabhängig mit welcher Ebene bietet sich an, einen festen

Partner in der Kommune für sich zu gewinnen und zu halten. Dabei ist es wichtig, darauf zu achten, dass trotz der Nähe vieler Städte im Ballungsraum jede Gebietskörperschaft ihre eigenen Besonderheiten hat. Bei einem Projekt, dass über die Grenzen einer Stadt hinausgeht, ist es daher wichtig, mit allen räumlich betroffenen Kommunen zusammenzuarbeiten und wo gegeben auch die Landkreise einzubeziehen. Bei einem Gespräch mit einem Verantwortlichen in der Kommune sind eine intensive Vorbereitung und eine fundierte Kenntnis der Situation und Probleme in der betreffenden Kommune sicherlich sehr nützlich.

Checkliste für die Umsetzung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“ im Ballungsraum

Zusammenfassend sind im folgenden die wesentlichen Punkte für die Umsetzung des Konzeptes in einem Ballungsraum in Form einer Checkliste zusammengefasst:

- *Im Vorfeld sollte überlegt werden, welches Ziel mit der Umsetzung des Konzeptes verfolgt wird. Hierbei ist es wichtig auf der Grundlage der vorhandenen Angebote zu überlegen, wo seniorTrainerinnen zukünftig tätig sein sollen.*
- *Diese möglicherweise bereits konkreten Vorstellungen sollten Grundlage für die Auswahl der zukünftigen seniorTrainerinnen sein.*
- *Es wird unbedingt empfohlen, das Konzept in Kooperation mit anderen Einrichtungen zu implementieren.*
- *Bei der Qualifizierung sollten als ein wesentlicher Teil Informationen über das Netzwerk an Einrichtungen und Initiativen in der Region gegeben werden. Weiterhin sollten die seniorTrainerinnen inhaltlich auf ihre zukünftige Tätigkeit vorbereitet werden. Große Bedeutung sollte bei der Qualifizierung auch der Selbstorganisation und der Teamarbeit beigemessen werden.*
- *Es sollte von Anfang an eine enge Kooperation zwischen Anlaufstelle und Bildungsträger stattfinden.*
- *Auch die Anlaufstellen sollten im Umgang mit selbstorganisierten Teams geschult werden.*
- *Um das Erfahrungswissen Älterer gerade im Ballungsraum gezielt erschließen zu können, sollten in den beteiligten Kommunen jeweils ein Ansprechpartner bzw. eine Ansprechpartnerin für das Konzept zuständig sein.*

7 Gewinnung und Auswahl von *senior*Trainerinnen

Lydia Müller, Freiwilligenagentur Kaiserslautern

Christine Dechau, Seniorenbüro Schwerin

Die Gewinnung

SeniorTrainerinnen sollen sich, wie schon in vorangegangenen Kapiteln beschrieben, in der Unterstützung und Beratung von Freiwilligenorganisationen und Initiativen einsetzen. Sie sollen neue Projekte initiieren und entwickeln oder als Dozent und Trainer Fachwissen weitergeben. Sie sollen bürgerschaftliches Engagement in der Kommune unterstützen und vernetzen oder sich als Koordinator eines Freiwilligenteams einbringen. Dies sind anspruchsvolle Aufgaben, die hohe Anforderungen an die engagementbereiten Seniorinnen und Senioren stellen.

Was muss man dafür mitbringen? Wie beschreibt man die Zielgruppe, die dafür in Frage kommt? Ohne Kenntnis der Anforderungen kann man kein Profil entwickeln, ohne Profil kann man die Zielgruppe nicht beschreiben und keine Auswahlkriterien festlegen. Von der Gewinnung der „richtigen“ *seniorTrainerinnen* aber hängt der Erfolg des Projekts ab.

Die Anforderungen

„Sie gehören zur Generation 55 plus! Sie suchen eine verantwortungsvolle Aufgabe! Sie wollen Ihr Erfahrungswissen einbringen und Neues lernen! Sie haben Zeit! Herzlich willkommen bei den *seniorTrainerinnen* Kaiserslautern! Unterstützen Sie mit uns Freiwilligenarbeit und Ehrenamt in und um Kaiserslautern durch Ihre Teilnahme am Bundesmodellprogramm *seniorTrainerin*.“ So formulierten Kaiserslauterer *seniorTrainerinnen* die ersten Sätze eines Faltblatts zur Gewinnung von neuen *seniorTrainerinnen*. Beschrieben waren damit, neben dem Alter und der Erfahrung, bereits drei weitere wesentliche Anforderungen an *seniorTrainerinnen*: die Bereitschaft und die Fähigkeit, Neues zu lernen, die Bereitschaft und Fähigkeit, Verantwortung zu übernehmen und die Bereitschaft und Fähigkeit, vor Ort „Freiwilligenarbeit und Ehrenamt zu unterstützen“.

Da man sich in Faltblättern bekanntermaßen kurz fassen muss, sind diese Anforderungen natürlich fortzuschreiben: Welche Anforderungen entwickeln sich z.B. durch die Kurse? Was erwartet der Bildungsträger? An der Qualifizierung

zum *seniorTrainer* bzw. zur *seniorTrainerin* teilzunehmen, heißt unserer Erfahrung nach, sich drei mal drei (vier) Tage lang mit 20 anderen Senior/innen in einen gänzlich neuen Zusammenhang zu begeben: Neue Menschen, neue Orte und für die meisten gänzlich neue Lernformen und neue Lernziele kennen zu lernen! Gruppenarbeit! Kreativmethoden! Ideenfindung! Projektentwicklung! Kommunikationstheorien! Reflektion der eigenen Erfahrungen! Rollenfindung! Ungeohnt und fremd für Menschen, deren Lernerfahrungen vielfach auf Frontalunterricht beruhen.

Auch wir von den Agenturen formulieren Anforderungen an die *seniorTrainerinnen*, wollen wir doch, dass sie in einem hohen Maße selbst gesteuert die örtliche Ehrenamtslandschaft weiterentwickeln. Sie sollen als Multiplikator/innen für bürgerschaftliches Engagement tätig werden, also Andere mitnehmen. Sie sollen neue Projekte initiieren und entwickeln, also kreativ sein, sie sollen Bestehendes optimieren und sie sollen diese neue Rolle selbst organisiert im Team ausüben. Die *seniorTrainerinnen* sollen bereit sein, sich in der Öffentlichkeit zu präsentieren! Die angehenden *seniorTrainerinnen* müssen eine neue Verantwortungsrolle gestalten. Niemand sagt ihnen, wie diese Rolle konkret aussehen wird – eine offene Situation!

Was den Kaiserslauterer seniorTrainerinnen der Kurse 2003 und 2004 am wesentlichsten erschien, haben sie in einem Text für eine Zeitungsanzeige wie folgt beschrieben:

- *Wir suchen: Sozial denkende, teamfähige Frauen und Männer auf der Suche nach neuen Perspektiven.*
- *Wir wollen: Ihre Kompetenz und Ihren Einsatz für Menschen in und um Kaiserslautern.*
- *Sie sind: Im dritten Lebensabschnitt, bereit, Ihre Zeit und Ihren Enthusiasmus zu schenken und gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen.*
- *Wir bieten: Qualifizierung, Sinnerfüllende Tätigkeit, Gestaltungsmöglichkeiten, Austausch und Anerkennung.*

Aber auch jetzt sind nicht alle Anforderungen genannt. Was müssen die potenziellen *seniorTrainerinnen* noch einbringen? Neben dem Willen, sich einzusetzen und der Überzeugung von der Bedeutung bürgerschaftlichen Handelns und freiwilligen Engagements die Bereitschaft,

- offene Situationen auszuhalten und diese als Chance zu sehen

- zu Selbstverpflichtung
- Verantwortung zu übernehmen
- sich öffentlich zu machen
- zur Zusammenarbeit mit einer Anlaufstelle
- zur Zusammenarbeit mit dem Bildungsträger
- zu Offenheit und Toleranz
- sich auf neue Lernformen aktiv einzulassen
- Neues anzuwenden.

Weiterhin die Fähigkeit zur Selbstreflektion, Teamarbeit, Führung und Leitung, Selbstorganisation. Auch Kontaktfähigkeit, Überzeugungskraft und Begeisterungsfähigkeit sind gefragt. Kenntnisse in Projektentwicklung, Beratung, Präsentation, Gruppenarbeit sind hilfreich, aber nicht zwingend erforderlich, da diese Methodenkompetenzen in den Kursen vermittelt werden. Nützlich sind entsprechende Vorerfahrungen unserer Einschätzung nach für den Einsatz als *senior-Trainerin* dennoch. Diese Vorerfahrungen (auch wenn sie als solche nicht auf den ersten Blick erkennbar sind oder benannt werden) gilt es, in den Auswahlverfahren zu thematisieren und zu identifizieren.

Dass darüber hinaus auch persönliche Kompetenzen wie Zuverlässigkeit, Einsatzbereitschaft, Beharrlichkeit und Kritikfähigkeit gefordert sind, überrascht an dieser Stelle nicht wirklich. Abgerundet, wenn auch sicherlich nicht abschließend, wird das Anforderungsprofil noch durch den im Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung implizit angesprochenen Pioniergeist. (vgl. Braun / Burmeister / Engels, 2004, S. 33)

Betrachtet man diese Anforderungen zusammenfassend, kann man fast zu dem Eindruck gelangen, dass eine Führungskraft für die Vorstandebene eines Unternehmens gesucht wird! Davon sollte man sich aber nicht abschrecken lassen.

Die Zielgruppe

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass es Menschen mit diesen Eigenschaften gibt! Viele von Ihnen sind bereits engagiert! Viele befinden sich im Übergang, orientieren sich und haben auf ein solches Angebot gewartet! Natürlich vereinigen nicht alle jede der geforderten Kompetenzen in sich, aber das müssen sie auch nicht. Denn *seniorTrainerinnen* bilden Teams und ergänzen sich! Darin liegt ihre Stärke.

Die genannten Eigenschaften und Kompetenzen findet man bei Frauen und Männern, bei bereits ehrenamtlich Aktiven und bei den neuen Engagierten, bei Menschen in Altersteilzeit, Vorruheständler/innen und Ruheständler/innen. Man findet sie bei Menschen mit langjähriger Berufserfahrung und man findet sie bei Menschen, die in der Familienarbeit aktiv waren. Man findet sie bei ehemaligen Altenpfleger/innen, Banker/innen, Ingenieur/innen ebenso wie bei ehemaligen Hausfrauen und Hausmännern, Kauffrauen und Kaufmännern. Man findet sie bei ehemaligen Manager/innen und bei ehemaligen Sachbearbeiter/innen: Die Sachbearbeiter/innen haben sich vielleicht in ihrer Freizeit als Leiter/innen einer Jugendgruppe Führungskompetenz angeeignet, die Manager/innen als Mitglieder von Projektteams soziale Kompetenzen entwickelt und eingebracht.

Erfahrungen aus allen Berufs- und Arbeitsbereichen und -ebenen sind wertvoll. Entscheidend ist die Einstellung. Entscheidend sind die persönlichen und die sozialen Kompetenzen, Motivation und die Bereitschaft zum Handeln. Entscheidend ist der Wille, reflektiert und methodisch gestützt Erfahrungen und neu erworbenes Wissen dem Gemeinwesen zur Verfügung zu stellen. Das, was von den zukünftigen *seniorTrainerinnen* erwartet wird, also einen offenen Blick, gilt für alle Projektbeteiligten, nicht zuletzt für diejenigen, die entscheiden, wer dabei sein darf.

Gewinnung als strategische Entscheidung

In den vorangegangenen Ausführungen wurden Kompetenzen beschrieben, die nicht auf eine bestimmte, genau umgrenzte Aufgabe hin ausgerichtet sind. Nun sind *seniorTrainerinnen* durchaus auch strategisch in die Arbeit der Anlaufstellen vor Ort einzubinden: Eine Aufgabe von Anlaufstellen ist es ja, z.B. Angebot und Nachfrage zusammen zu bringen, auf den „Markt“ zu reagieren. Sind zum Beispiel gerade Betreuungsangebote an Grundschulen zu entwickeln? Hat sich die Agentur zum Beispiel auf Projekte zur Förderung der Lese- und Rechtschreibkompetenz hin ausgerichtet? Ist ein Projekt zur Entlastung Angehöriger von Demenzkranken notwendig? Oder plant man zum Beispiel, die Kontakte zu Firmen zu vertiefen und Corporate Volunteering Projekte zu installieren

Solche strategischen Gedanken und das Marktgeschehen beeinflussen selbstverständlich die Entwicklung der Anforderungsprofile und somit die Auswahl der Teilnehmer/innen für die *seniorTrainerinnen*-Weiterbildung und späteren *seniorTrainerinnen*.

Die Ansprache der Zielgruppe

Wo oder über wen finde ich nun Frauen und Männer, die der beschriebenen Zielgruppe angehören? Es gilt zu überlegen, wo und in welcher Form vor Ort Senior/innen zusammen kommen, aktiv sind oder aktiv waren und sich informieren. Folgende Einrichtungen und Gruppierungen kommen in Frage:

- Agenturen für Bürgerengagement (Seniorenbüro, Selbsthilfekontaktstelle, Freiwilligenagentur)
- Seniorenbeirat
- Seniorenbegegnungsstätten
- Kirchen (Seniorenveranstaltungen)
- Bildungseinrichtungen (Seniorenuniversität, Volkshochschulen)
- Vereine
- Parteien (Parteisenioren)
- Gewerkschaften / Betriebsräte (Seniorengruppen)
- Kammern
- „Ehemaligengruppen“ (Lehrer, Firmenangehörige)
- Personalabteilungen von Unternehmen und Verwaltungen

Alle vorgenannten Einrichtungen und Gruppierungen sind als „*senior*Trainerinnen-Quelle“ und als Multiplikatoren zu nutzen, sei es für die Versendung von Informationsmaterial, für Informationsgespräche oder für Vorträge. Weitere Möglichkeiten, mit der Zielgruppe in Kontakt zu kommen, bestehen in der Beteiligung an Seniorenmessen und Seniorentagen, durch die Veröffentlichung von Artikeln in Seniorenzeitschriften, der lokalen Presse einschließlich Anzeigenblatt oder Beiträgen für den Offenen Kanal.

Grundsätzlich ist aufgrund unserer Erfahrungen zu empfehlen, vom direkten Umfeld der jeweiligen Agentur auszugehen und vorhandene Netze und Multiplikatoren zu nutzen. In welcher Form ist dem Kapitel 10 zur Öffentlichkeitsarbeit zu entnehmen.

Auf zwei Punkte möchten wir im nächsten Abschnitt dennoch eingehen: Auf den Punkt Informationsveranstaltung zur Gewinnung von *senior*Trainerinnen und auf die Informationsmappe, die den potenziellen *senior*Trainerinnen zur Verfügung gestellt werden sollte.

Zielgruppengerechte Ansprache

Die Freiwilligenagentur Kaiserslautern hat in Zusammenarbeit mit dem Bildungsträger Informationsveranstaltungen durchgeführt. Bei diesen Veranstaltungen haben wir mittels Power Point oder Folien die Interessent/innen über die beteiligten Akteure, das Programm, seine Inhalte und Ziele informiert. Dabei haben wir auch auf praktische Einsatzmöglichkeiten hingewiesen. Wenngleich dieser Abschnitt mit „zielgruppengerechter Ansprache“ überschrieben ist, gelten für Senior/innen die gleichen Präsentationsregeln, wie für andere Zielgruppen auch:

- Die Schrift soll groß und lesbar sein
- Das Lay-out übersichtlich
- Der Text kurz und prägnant
- Die Folienzahl sollte sieben (+/-) nicht überschreiten

Damit sich die Interessent/innen hinreichend informiert fühlen, empfiehlt sich die Zusammenstellung und Ausgabe einer Informationsmappe. Die Mappe sollte Kopien der Präsentationsfolien, Faltblätter (Bund plus lokale Faltblätter) und Broschüren, Infomaterial über die Anlaufstelle und den Bildungsträger, Termine und die Namen der örtlichen Ansprechpartner enthalten.

Noch eine Empfehlung: Verteilen Sie Namensschilder. Namensschilder ermöglichen eine persönliche Ansprache, die für die Gewinnung der Teilnehmer/innen letztlich entscheidend ist.

Gewinnung und Auswahl von seniorTrainerinnen

Die nächste Aufgabe der Agentur besteht in der Auswahl der geeigneten Teilnehmer/innen aus dem Pool der Interessenten. Die Auswahl ist ein entscheidender Moment für die erfolgreiche Realisierung des Handlungs- und Strukturkonzepts „Erfahrungswissen für Initiativen“ im lokalen Kontext. Mit dem Programm sollen ältere Menschen in Kommunen, Gemeinden und anderen sozialen Räumen im Alltag auf wirksame Weise in Verantwortung gebracht werden. Es geht bei dem *senior*Trainerinnen-Modell um

- die Erkennung und Verbesserung der Engagement unterstützenden Infrastruktur,
- die Öffnung von Organisationen in allen Bereichen der Gesellschaft für das Engagement der Älteren,

- die Einbindung der Älteren in das Gemeinwesen durch die Übernahme von Verantwortung,
- die Suche nach einer gesellschaftlich anerkannten Rolle im Alter etc.

Der Erfolg des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“ hängt von allen beteiligten Akteuren (*seniorTrainerinnen*, Bildungseinrichtung, Agentur) ab. Dennoch ist gerade von den *seniorTrainerinnen* ein hohes Maß an Engagementbereitschaft, Eigenverantwortung, Kreativität und Informiertheit gefordert. Wir brauchen deshalb hoch motivierte Personen, die verantwortungsvolle Aufgaben und Tätigkeiten übernehmen wollen und bereit sind, sich dafür qualifizieren zu lassen. Diese Personen zu finden und auszuwählen, ist Aufgabe der Agentur.

Damit eine zielgerichtete und erfolgsorientierte Auswahl durchgeführt werden kann, müssen die Agenturmitarbeiter/innen im Vorfeld eine Reihe von Überlegungen und Festlegungen treffen, u. a.

- Wie soll ausgewählt werden?
- Wer ist an der Auswahl beteiligt?
- Welche Anforderungen und Erwartungen müssen an die *seniorTrainerinnen* vor Ort gestellt werden?
- Wer soll ausgewählt werden?
- Welche Verbindlichkeiten sollte es für die Teilnahme am EFI – Programm geben?

Auf das Auswahlverfahren, die Auswahlkriterien und die Erwartungen an die Akteure soll aus der Sicht der Agentur ausführlicher eingegangen werden.

Auswahlverfahren

Die Agenturmitarbeiter/innen müssen entscheiden, in welchem Verfahren sie die Kursteilnehmer/innen auswählen wollen. Empfehlenswert ist es, das Auswahlverfahren und die Auswahlkriterien auch mit der Bildungseinrichtung abzustimmen. Was ist möglich? Bundesweit haben die Agenturen vielfältige Methoden zur Auswahl genutzt, wie z. B. Einzelberatungsgespräche, Aufnahmefragebögen, Auswahlgespräche, schriftliche Bewerbungen und Vorstellungsgespräche oder auch die Form des Assessmentcenters.

In Mecklenburg-Vorpommern haben sich die drei örtlichen Agenturen gemeinsam mit der Bildungseinrichtung entschlossen, die Auswahl mit schriftlichen Bewerbungen und anschließenden Vorstellungsgesprächen durchzuführen, an denen die Agenturleiterin, die Kursleiterin und die zuständige Länderreferentin teilnehmen. Die Bewerber- und Auswahlkriterien wurden gemeinsam erarbeitet und festgelegt. Sie sind Inhalt der Informationsmappen, die im Anschluss an die Erstkontakte und Informationsveranstaltungen an alle Teilnehmer/innen übergeben werden. Interessenten können ein Bewerbungsschreiben und einen tabellarischen Lebenslauf bei der zuständigen Agentur einreichen. Das Anschreiben muss sich beziehen auf

- die Motivation für die Bewerbung,
- die Darstellung, welche Erfahrungen aus ehrenamtlicher und /oder beruflicher Tätigkeit vorhanden sind,
- Angaben zu bereits absolvierten Fachkursen, Fortbildungen etc. in verschiedenen Bereichen und
- die Vorstellungen über das künftige freiwillige Engagement in fremd organisierten oder selbst organisierten Projekten.



Uwe Möller, Schwerin, *senior*Trainer GK 2002

*„Ich nehme Bezug auf Ihre Anzeige in der SVZ und bewerbe mich zum *senior*Trainer.*

Meine umfangreichen und langjährigen beruflichen Erfahrungen, die ich mir in der beruflichen Bildung (Erstausbildung, Fortbildung, Umschulung) angeeignet habe, möchte ich weitergeben.

Über meine beruflichen und fachlichen Kenntnisse gibt mein tabellarischer Lebenslauf Auskunft.

Folgende Schwerpunkte würden bei einer ehrenamtlichen Tätigkeit für mich von Interesse sein:

- *Beratung bei Weiterbildungsprojekten*
- *Kursleitertätigkeit*
- *Hilfe und Unterstützung bei Prüfungsvorbereitungen in kaufmännischen Berufen*
- *Hilfe bei Existenzgründungen ...“*

So erreichen wir, dass sich die Interessent/innen bereits vor der Teilnahme an der Qualifizierung ernsthaft mit den Zielen und Aufgaben des freiwilligen Engagements als *seniorTrainerin* und des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“ auseinandersetzen. Erste Vorüberlegungen zu resultierenden Aufgaben und Erwartungen an sich selbst werden überlegt und formuliert.

Für die Agenturmitarbeiter/innen hat es den Vorteil, dass sie sich durch die Bewerbungsschreiben und Lebensläufe erste differenzierte Eindrücke über die Interessenten machen können. Danach nimmt die Agentur eine Vorauswahl von zehn Teilnehmer/innen vor, die zum Vorstellungsgespräch und Auswahlgespräch eingeladen werden. Es wird eine Übersicht mit einem detaillierten Profil zu jedem Bewerber erstellt. Hier werden folgende Angaben aufgenommen:

- Name, Vorname, Alter
- Beruf/ berufliche Erfahrungen; Kompetenzen/Erfahrungen/Fachkurse
- Motive und Erwartungen; Einsatzvorstellungen

Diese Übersicht und ein Gesprächsleitfaden sind die Grundlage für das gemeinsame Vorstellungsgespräch und Auswahlgespräch.



Ilse Hammer, Schwerin/Brüsewitz, seniorTrainerin GK 2003

„Im Mai 1999 gründete ich gemeinsam mit 25 Frauen eine Frauengruppe, um das kulturelle und gesellschaftliche Leben im Dorf zu aktivieren. Heute zählt unsere Gruppe 90 Mitglieder. Auch in den Jahren davor war ich in Ehrenämtern tätig, z. B. Leiterin einer Sportgruppe, Mitglied der Gemeindevertretung und auch als Organisatorin von Veranstaltungen für Frauen. Durch die Ausbildung im EFI – Programm möchte ich neue Impulse für meine Arbeit erhalten und neue Kontakte aufbauen. Über einen positiven Bescheid würde ich mich sehr freuen. ...“

Insbesondere geht es darum, die angehenden *seniorTrainerinnen* kennen zu lernen, die Erwartungen und Anforderungen zu artikulieren und sich erste Eindrücke von den Kursteilnehmer/innen zu machen. Erörtert werden vor allen Dingen solche Fragen, was will der Teilnehmer als *seniorTrainerin* erreichen, welches Erfahrungswissen und welche Fähigkeiten bringt er mit und was braucht er noch an Unterstützung, zusätzlichem Wissen und Können.

Die Kursleiterin informiert über Inhalte des Grundkurses und die Anforderungen an die Kursteilnehmer/innen. Nach den Gesprächen findet eine gemeinsame Auswertung und Auswahl statt. Die sieben Kursteilnehmer/innen werden dem Bildungsträger termingerecht mit dem detaillierten Profil gemeldet, so dass die Kursleiterin und die externen Referenten des Grundkurses sich auf die künftigen *senior*Trainerinnen mit den unterschiedlichen Lebensbiographien und Erfahrungshintergründen vorbereiten und einstellen können.

Gesprächsleitfaden:

Erfahrungswissen, Interessen und Kompetenzen - Entwicklung eines eigenen Rollenangebotes als *senior*Trainerin

Was will ich?

- Wie sehe ich mich in meiner Tätigkeit als **künftiger *senior*Trainer** im gesellschaftlichen Umfeld?
- Für welchen Bereich des freiwilligen Engagements interessiere ich mich?
- Für wen / mit wem möchte ich arbeiten?
- Was will ich mit meiner Tätigkeit erreichen?
- Welche andere(n) Rolle(n) kann ich mir vorstellen?
- Welche Rolle(n) passen zu mir (mehr oder weniger): Begleiter, Berater, Initiator, Vernetzer und Unterstützer, Vortragender etc.

Was bringe ich mit?

- Was bringe ich an persönlichen Erfahrungen mit?
- Über welche Kompetenzen im Hinblick auf mein künftiges Engagement verfüge ich?
- Wo liegen meine Stärken und Schwächen?

Was brauche ich an zusätzlichem Wissen und Können, an Unterstützung? Welche inhaltlichen Schwerpunkte erwarte ich im Grundkurs?

- Beratungs- und Vortragstätigkeit
- Organisation von Veranstaltungen
- Aktivierung von Ehrenamtlichen
- Projektentwicklung
- Teamentwicklung/ Konfliktmoderation
- Gemeinwesenarbeit

Zum bürgerschaftlichen Engagement in meiner Kommune

- Über welche Netzwerkverbindungen, Kooperationspartner verfüge ich bereits?
- Möchte ich mich an der Realisierung bereits vorhandener Initiativen beteiligen?
- Sind mir Strukturen des bürgerschaftlichen Engagements vor Ort bekannt?

Auswahlkriterien

Es hat sich bewährt, zunächst Klarheit in der Agentur zu schaffen, welche Ziel-erwartungen mit der Übernahme des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“ und der Arbeit der *senior*Trainerinnen verbunden werden und welche Rahmenbedingungen dafür zur Verfügung gestellt werden können. Fest steht, in den Kommunen müssen sich die *senior*Trainerinnen großen Herausforderungen stellen, da sie sich in einer ausgeprägten Landschaft von ehrenamtlichen Angeboten profilieren und beweisen müssen. Die *senior*Trainerinnen sollen zeitlich befristet in vorhandenen Strukturen, Tätigkeitsfelder neu gestalten oder Initiativen unterstützend und beratend zur Seite stehen. Dafür brauchen wir kompetente Freiwillige, die Voraussetzungen und Bereitschaften mitbringen müssen, die vorhanden sein müssen und nicht mehr gelernt werden können.

Kaum ein Interessent wird alle Kriterien erfüllen. Dennoch gilt es zu entscheiden, welche Teilnehmer/innen sind am besten geeignet, im lokalen Freiwilligenbereich innovativ tätig zu werden, ihr Erfahrungswissen aktiv einzubringen sowie eigenständig eine neue Rolle im Alter zu finden. Die Agenturmitarbeiter/innen sollten im Blickfeld behalten, dass wir vor Ort Ältere brauchen, die

- Grundkenntnisse über die gesellschaftliche Entwicklung haben,
- sich für lokale und regionale Strukturen interessieren,
- neue Impulse für Handlungsfelder im eigenen Lebensumfeld geben,
- neue Rollenprofile entwickeln und gestalten,
- Erfahrungen und Fähigkeiten haben, Kontakte aufzubauen und zu pflegen,
- Menschen für Ideen begeistern können, um Türen zu öffnen sowie
- selbst entscheiden, wie und wofür sie Erfahrungswissen einbringen.

Die Praxis zeigt, dass die Auswahl immer auch abhängig ist von den jeweiligen örtlichen Rahmenbedingungen, den Arbeitskonzepten, dem Selbstverständnis und den strategischen Zielorientierungen der Agentur. Ebenso müssen die örtlichen Bedarfslagen im Freiwilligenbereich, die Aufgaben- und Themenfelder, aktuelle Schwerpunkt- und Bedarfslagen ermittelt werden, damit die *senior*Trainerinnen mit ihren Ideen, Vorstellungen und Wünschen daran anknüpfen können.

Natürlich möchten wir abschließend erwähnen, dass die Auswahl neben den objektiven Kriterien und Gründen immer auch einen ganz persönlichen Aspekt beinhaltet. Der zwischenmenschliche Moment (also Sympathie und Antipathie) und unser menschliches Gefühl entscheiden über die Frage: Wer passt am besten zu

uns? Mit wem werden wir zukünftig am besten zusammen arbeiten? Wer wird am besten unseren Erwartungen und Anforderungen gerecht? etc.

Die Agenturen haben bundesweit bei der Erarbeitung der Auswahlkriterien hinsichtlich der Rollenprofile und Tätigkeiten der seniorTrainerinnen unterschieden in:

1. Personenbezogene bzw. persönlichkeitsbezogene Kriterien, u. a.

Individuelles Erfahrungswissen, Fähigkeit zur Kommunikation, Offenheit für Neues, Lernfähigkeit und -bereitschaft, hohe Motivation, Erfahrungen aus Führungs- und Leitungsfunktionen, soziale Kompetenz, Umgang mit Menschen, soziale Kontakte, Einfühlungsvermögen, Teamfähigkeit, freundliches Auftreten, Sympathie, Vorurteilsfreiheit, Kritikfähigkeit, Selbständigkeit, Freude und Spaß an neuen Aufgaben, Eignung als Multiplikatoren, Bereitschaft zum Rollenfindungsprozess, Reflexionsvermögen etc.

2. praxisbezogene Kriterien, u. a.

Erfahrungen aus der ehrenamtlichen Tätigkeit, mitbringen von Basiskompetenzen: aufspüren von Themen und Bedarfen, erschließen von Tätigkeitsfeldern, initiieren, beraten, unterstützen von Initiativen, vernetzen von Akteuren, Fähigkeit, eigenständig Fragestellungen zu entwickeln, im Austausch zu präzisieren und mit anderen nach möglichst passgenauen Lösungsalternativen zu suchen, Organisationskompetenz, Ältere, die selbst entscheiden, wie und wofür sie ihr Erfahrungswissen einbringen etc.

3. allgemeine Kriterien, u. a.

Gleichgewicht zwischen Männern und Frauen, Prinzip der Vielfalt in der Zusammensetzung der Kursteilnehmer/innen, Aspekte der Selbstorganisation und Selbststeuerung, thematische Schwerpunkte (z. B. Jung- Alt – Projekte), örtliche Bedarflagen, unterschiedliches Erfahrungswissen und Engagementbereiche, Teilnehmer/innen sollten sich nicht mehr in der Arbeitsvermittlung befinden, Teilnehmer/innen nur aus einem Ort oder verschiedenen Regionen etc.

Erwartungen an die seniorTrainerinnen

In der Praxis der Agenturen hat es sich bewährt, den Auswahlprozess mit einer schriftlichen Erklärung abzuschließen. Dafür wurden verschiedene Formen entwickelt, wie z. B. Vereinbarungen, Verpflichtungs- oder Selbstverpflichtungserklärungen. Diese Formen haben keinerlei rechtliche Grundlagen. Sie dienen lediglich dazu, die Verbindlichkeiten, aber auch die Anforderungen und Erwartungen an die *senior*Trainerinnen zu verdeutlichen und zu definieren.

Die Rolle und Bedeutung der Vereinbarungen wird von Agentur zu Agentur recht unterschiedlich gesehen. Unsere Erfahrungen zeigen, dass bereits in den Auswahlgesprächen mit *seniorTrainerinnen* verstärkt auf die Teilnahmeanforderungen und -bedingungen hingewiesen werden sollte, die örtlich ganz unterschiedlich sein können.

In Mecklenburg–Vorpommern wird die Vereinbarung zwischen *seniorTrainerinnen* und Agentur durch die Sozialministerin während der landesweiten Eröffnungsveranstaltung des jährlich stattfindenden Grundkurses in feierlicher Form übergeben. Das erhöht den Wert und die Bedeutung der Vereinbarung für die *seniorTrainerinnen* selbst ganz erheblich. In den Vereinbarungen wird hier für alle Beteiligten abschließend die Frage aufgegriffen: Welche Leistungen erbringt welcher Akteur?

Die Agenturen erwarten von den *seniorTrainerinnen*, die

- Bereitschaft, sich weiterzubilden
- Teilnahme an den drei Kursblöcken
- Teilnahme an den organisierten Aktivitäten der Agentur oder des Bildungsträgers
- Bereitschaft, nach Abschluss der Fortbildung das individuelle Erfahrungswissen im Sinne der Programmziele nach eigenem Rollenprofil und örtlichen Zielvorstellungen gemeinwohlorientiert als *seniorTrainerinnen* einzubringen

Die Agenturen stellen den *seniorTrainerinnen* in der Regel folgende Leistungen zur Verfügung:

- Begleitung in der Praxis
- fachliche und inhaltliche Beratung
- räumliche und logistische Hilfe (Räume, Bürotechnik, PC- und Internetzugang)
- Organisation von Fortbildungen
- Informationsbeschaffung zu den örtlichen Engagementstrukturen
- Unterstützung beim Zugang zu Vereinen, Verbänden, Initiativen
- Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit

Teilweise werden auch die Aufgaben bzw. Anforderungen an die Bildungsträger formuliert. Sie sind verantwortlich für die Organisation und Durchführung des

Fortbildungskurses. Die Qualifizierung sollte so angelegt sein, dass die angehenden *senior*Trainerinnen im Sinne eines „role-making“-Prozesses (Rollenfindung) darin unterstützt werden, zu klären,

- welches Erfahrungswissen individuell vorhanden ist,
- wer die örtlichen Adressaten des Erfahrungswissens sein könnten und
- in welcher Rolle und unter welchen Voraussetzungen dieses Erfahrungswissen in ein örtliches Engagement eingebunden werden kann.

Die erfolgreiche Übernahme und Umsetzung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“ hängt erheblich davon ab, dass die Akteure es schaffen, in einem Netzwerk gemeinsam an der Realisierung der Aufgaben und Ziele zu arbeiten. Bewährt haben sich Gremien unterschiedlicher Art (Arbeitsberatungen, Koordinierungstreffen, Teamberatungen, Runder-Tisch-Gespräche etc.), die sich in regelmäßigen Zeitabständen treffen, um alle organisatorischen und inhaltlichen Fragen in Vorbereitung und Durchführung des Grundkurses inklusive der Praxisphasen zu klären sowie die gemeinsame Verantwortung für die lokale Öffentlichkeitsarbeit übernehmen. Das Konzept versteht sich als ein „lernendes Struktur- und Handlungskonzept“, in dem gleichermaßen die Räume zur Erprobung, Beobachtung und Ausdifferenzierung der mit der Verantwortungsrolle *senior*Trainerin verbundenen Profile und Umsetzungsstrategien gegeben sind.

8 Agenturen und Bildungseinrichtungen: Lokale Netzwerke für die *senior* Trainerinnen- Weiterbildung

*Joachim Burmeister, Anne Heller, Ilona Stehr
(FH-Neubrandenburg)*

8.1 Das Weiterbildungsnetzwerk

Akteure im Netzwerk

Für die Weiterbildung älterer Menschen für ein Engagement als *senior* Trainerin im Freiwilligenbereich wird die Bildung von lokalen Netzwerken empfohlen, deren Kern in der Zusammenarbeit einer örtlichen Agentur für Bürgerengagement (Selbsthilfekontaktstelle, Seniorenbüro, Freiwilligenagentur o.ä.) mit einer (lokalen oder überregionalen) Bildungseinrichtung besteht. Die Chancen einer vernetzten Zusammenarbeit von Agenturen und Bildungseinrichtungen liegen dabei vor allem in *spezifischen lokalen Bedingungen und Strukturen* des bürgerschaftlichen Engagements. Genau diese Bedingungen sind es, auf die die Weiterbildung bezogen werden kann, damit die zukünftigen *senior* Trainerinnen *vor Ort* handlungsfähig sein können. D.h., die Teilnehmer an der Weiterbildung lernen in den Kursteilen sowie in der Erfahrungsphase (siehe dazu auch Kp. 8.3 und Kp. 8.4.) das bürgerschaftliche Engagement *ihrer Kommune* genauer kennen: Rahmenbedingungen, Strukturen, Trägerschaften, Angebote, Probleme, Defizite, Kooperationen, Vernetzungen, Zuständigkeiten etc., um hier einen *eigenen Platz* mit einem *individuell passenden, aber auch lokal integrierbaren senior* Trainerinnen-Angebot zu finden. In die Vermittlung dieses Wissens über das lokale bürgerschaftliche Engagement können am besten Mitarbeiter/innen der Agenturen einbezogen werden. Insofern ist es wichtig, dass sie an der Weiterbildung mitwirken. Durch die enge Zusammenarbeit wird darüber hinaus den Kursleiter/innen ermöglicht, bei anderen Themenbereichen immer wieder Bezüge zu realen Situationen vor Ort herzustellen.

Zum nahen Umfeld eines Weiterbildungsnetzwerkes sollten auch örtliche Gruppen, Initiativen und Vereine gehören, die als Praxisvertreter in den Kursen über ihre Arbeit berichten und Partner der Teilnehmer in der Erfahrungsphase werden. Durch eine frühzeitige Herstellung von Kontakten zwischen Gruppen des lokalen bürgerschaftlichen Engagements und den Teilnehmer/innen an der Weiterbildung kann einerseits die Idee der neuen gesellschaftlichen Verantwortungsrolle *senior*-

Trainerin in die bestehende Praxis hineingetragen werden, andererseits kann dies den zukünftigen *senior*Trainerinnen den Einstieg in ihr praktisches Engagement erleichtern.

Agenturen: Voraussetzungen

In den lokalen Agenturen für Bürgerengagement laufen viele Fäden der kommunalen Freiwilligenarbeit zusammen. Meist gibt es gewachsene Kooperationen mit verschiedenen Trägern, Gruppen, Vereinen und Initiativen. Die Mitarbeiter/innen verfügen über ein großes Wissen über das bürgerschaftliche Engagement ihrer Kommune, über Bedingungen und Strukturen, über Strategien zur Projektentwicklung, Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung etc. Im Rahmen der *senior*Trainerinnen-Weiterbildung können sie eine wichtige Aufgabe übernehmen: die Vermittlung von Wissen über die lokale Praxis des bürgerschaftlichen Engagements sowie die Unterstützung der Teilnehmer/innen in der Erfahrungsphase und (nach der Weiterbildung) die Weiterentwicklung und Integration der *senior*Trainerinnen-Projekte in die Engagementfelder. Die hier genannten Aufgaben erscheinen zunächst sehr zeitaufwändig und so manche Agenturmitarbeiter/innen werden sich fragen, wie das neben der sonstigen Arbeit zu leisten ist. Erfahrungen im Modellprogramm haben gezeigt, dass die Gruppen sehr schnell ein hohes Maß an Selbstorganisationsfähigkeit entwickeln und eigenverantwortlich arbeiten können, vor allem dann, wenn sie sich als Team verstehen. Diese Teambildungsprozesse können während des Kurses, aber auch während der Erfahrungsphase mit Unterstützung der Agentur gefördert werden – Gruppenarbeit im Kurs und in der Erfahrungsphase, gemeinschaftsfördernde Treffen o.ä.

Als Rahmenbedingungen ist den Agenturen zu empfehlen, dass es während der Weiterbildung einen verantwortlichen Ansprechpartner für die Kursleiter/in und die Teilnehmer/innen gibt. Auch sollte es ermöglicht werden, dass sich die angehenden *senior*Trainerinnen in der Agentur treffen können, um gemeinsam zu arbeiten und sich abzustimmen. Damit kann ein „Zugehörigkeitsgefühl“ zur Agentur und ein „Miteinander im Team“ entwickelt werden. Auch sollte ihnen die Nutzung moderner Kommunikationsmittel in der Agentur angeboten werden.

Die Notwendigkeit der Unterstützung der *senior*Trainerinnen durch die Agenturmitarbeiter nimmt mit der Zeit ab, bzw. wandelt sich. Im Modellprogramm wurde die Erfahrung gemacht, dass sie zunächst vor allem das Gespräch brauchen oder auch die Unterstützung bei der Herstellung von Kontakten. Später finden sie die Hilfe meist schon im eigenen *senior*Trainerinnen-Team, die Agentur wird

dann oft nur noch punktuell um Unterstützung gebeten. Das bedeutet nicht, dass die *seniorTrainerinnen* losgelöst von der Agentur arbeiten, sondern selbstorganisiert in Abstimmung mit ihr.

Bildungsträger: Voraussetzungen

Die Landschaft der Weiterbildungseinrichtungen und -institutionen ist bunt und vielfältig. Neben kommunalen Volkshochschulen, die mit ihrem breiten Kursangebot vor allem lokal orientiert sind, gibt es eine Vielzahl anderer Anbieter in unterschiedlichen Trägerschaften, die ebenfalls mit ihren Programmen lokal aber auch bis in die Region hinein Bildungsinteressierte bedienen. Sie alle könnten theoretisch die Weiterbildung Älterer zu *seniorTrainerinnen* in ihr Angebotspektrum aufnehmen.

Besonders geeignet erscheinen jedoch jene Einrichtungen, die bereits über Erfahrungen in der Weiterbildung Älterer verfügen, d.h. Einrichtungen mit speziellen Angeboten für Senior/innen, in denen die Besonderheiten des Lernens im Alter methodisch-didaktisch berücksichtigt werden. Geeignet sind auch Bildungseinrichtungen, die sich im Bereich der Weiterbildung von Ehrenamtlichen engagieren. Denkbar ist natürlich auch, dass „seniorenbildungsferne“ Einrichtungen die *seniorTrainerinnen*-Weiterbildung durchführen und dafür erfahrenes Fachpersonal einsetzen.

Das der *seniorTrainerinnen*-Weiterbildung zugrunde liegende Kurskonzept orientiert sich in seiner *Organisations- und Zeitstruktur* an „gängigen“ Modellen von Anbietern, die in Tages- oder Halbtagskursveranstaltungen ihre Weiterbildung durchführen. Das *Tages- oder Halbtagskursmodell* hat den Vorteil, dass keine Übernachtungskosten entstehen. Das heißt aber nicht, dass nicht auch ein *Kompaktmodell* für diese Weiterbildung möglich wäre, wie sie etwa Heimvolkshochschulen oder Akademien anbieten könnten oder auch andere Bildungseinrichtungen, die eigene Tagungshäuser für die Weiterbildung haben oder andere anmieten. Insbesondere im ländlichen Raum wäre ein Kompaktmodell mit Übernachtung zu empfehlen, weil hier einerseits nur eine geringe Dichte von Weiterbildungseinrichtungen vorhanden ist und andererseits die Anfahrtswege für die Teilnehmer/innen oft weit sind.

Hinweis für überregional tätige Bildungsträger

Dieses Kurskonzepts kann sowohl von lokalen Bildungsträgern und -einrichtungen als auch überregionalen Weiterbildungseinrichtungen (mit Internatsbetrieb) eingesetzt werden. Mit dem Bausteinsystem ist ein Angebot entwickelt worden, das sich an verschiedene Möglichkeiten vor Ort anpassen lässt. Entsprechend der jeweiligen Ausgangsbedingungen, Interessen und Bedarfe der Kursteilnehmer erlaubt das Bausteinkonzept variable zeitliche, inhaltliche und thematische Schwerpunktsetzungen. Eingeschlossen ist die Möglichkeit, die nach dem 7. Baustein empfohlene Erfahrungsphase schon nach dem 6. Baustein durchzuführen. Auch die Erweiterung um eine zweite Praxisphase – wie unter Modellbedingungen (vgl. Rahmencurriculum 2004) – ist somit vorstellbar.

8.2 Die Weiterbildung zu *senior*Trainerinnen***Verantwortungsrolle „seniorTrainerin“ und ihre Handlungsformen***

Die Debatten zu den Zielen und Strategien im Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ befassen sich intensiv mit der Frage, wie die *Verantwortungsrolle und die sie kennzeichnenden Handlungsformen* von Älteren als *seniorTrainerinnen* aussehen können (vgl. Braun, Burmeister, Engels 2004). Welche Merkmale wären dieser Rolle zuzurechnen, und welche Unterscheidungen sind im Blick auf das Handeln anderer ehrenamtlich tätiger (älterer) Menschen festzustellen?

Gegenwärtig ist davon auszugehen, dass *seniorTrainerinnen* mindestens folgendes gemeinsam ist: sie dürfte zunächst die Situation der *Nachberuflichkeit* (Renten- bzw. Pensionärsstatus) und ihr Interesse an *freiwilligen, ehrenamtlichen Tätigkeiten* verbinden, in die sie ihr personengebundenes *Erfahrungswissen* (Gebrauchswissen, Fachkompetenzen) aus Familie, Aus- und Fortbildung, Beruf und Hobby bewusst und gezielt einbringen wollen. Hinzu kommt, dass alle eine *engagementbezogene Weiterbildung* zu *seniorTrainerinnen* durchlaufen, in der sie einerseits gezielt und anwendungsbezogen ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten erweitern und auf ein persönliches Engagement im Freiwilligensektor beziehen lernen (*Qualifikationsaspekt*). Andererseits erhalten sie auch die Gelegenheit, ihre individuellen Lebenserfahrungen und Lebenserwartungen in der Phase des Übergangs in das Alter mit Blick auf gesellschaftliche Erwartungen an Ältere zu verbinden und dabei einen – für sie – passenden, sinnvollen Anschluss für ein

verantwortungsbezogenes Engagement „für Initiativen“ zu prüfen und zu formulieren (*Reflexionsaspekt*).

Was immer *seniorTrainerinnen* dann konkret tun, in der Weiterbildung lernen sie diese Vorhaben mit einem – nunmehr geschulten - „bürgerschaftlichem Scharfblick“ zu entwickeln und umzusetzen, der über die individuellen Interessen und Erwartungen hinaus die gedeihliche *Entwicklung des (lokalen) Gemeinwohls* im Auge hat – und ggf. wiederum andere Bürger für eine solche Perspektive anstiften möchte.

In Verbindung mit den genannten Rollenmerkmalen werden mehrere Handlungsbereiche unterschieden, die von *seniorTrainerinnen* ausgeübt und in den Weiterbildungskursen thematisiert werden. Die von ihnen in verschiedenen Engagementbereichen wahrgenommenen Tätigkeiten und Funktionen lassen sich dabei zu vier Rollenprofilen bzw. Handlungsformen bündeln. *SeniorTrainerinnen* handeln als

- **Initiativenberater**
- **Projektentwickler**
- **Netzwerker**
- **Teamkoordinatoren**

Ihre beratenden, begleitenden, koordinierenden und netzwerkbezogenen Tätigkeiten richten sich auf Initiativen im engeren Sinne, auf (neue) lokale Projekte und gemeinwesenbezogene Aufgaben, vor allem

- innerhalb einer bestehenden Freiwilligenorganisation (Initiative, Verein, Verband, Stiftung oder Einrichtung)
- in einem neuem Projekt und/oder Gruppe, das/die von ihr/ihm ins Leben gerufen wurde und im Freiwilligenbereich ihrer Kommune zur Verbesserung der Rahmenbedingungen und Zugangschancen zum freiwilligen Engagement beiträgt
- als Unterstützer der Selbstorganisation von mehreren *seniorTrainerinnen* in einem Team in enger Kooperation mit einer örtlichen Agentur für Bürgerengagement.

Ziele und Struktur der Weiterbildung

Der Weiterbildung älterer Menschen zu *seniorTrainerinnen* liegt ein Kurskonzept zugrunde, das Kursleiter/innen und mitwirkende Akteure durch thematische und methodische Empfehlungen darin unterstützen möchte, die von den Teilneh-

mer/innen mitgebrachten Wissensbestände und Kompetenzen („Erfahrungswissen“) sowie Engagementmotive und -interessen für - befristete - Tätigkeiten im Freiwilligensektor aufzuschließen und sie in Lernsettings so entwickeln bzw. qualifizieren zu helfen, dass die Teilnehmer ihre Rolle als *seniorTrainerin* mit zu ihnen passenden Profilen finden und in Feldern des bürgerschaftlichen Engagements artikulieren und umsetzen können.

Die Struktur eines lokalen Kurskonzeptes geht von der Annahme aus, dass die Weiterbildung Älterer zu *seniorTrainerinnen* etwa 50 Kursstunden und eine integrierte „Erfahrungsphase“ von ca. 14 Tagen umfasst, wobei durchaus - je nach örtlichen Interessen und Möglichkeiten - sowohl die Dauer erweitert als auch die Zeitformen (kompakt mit Übernachtung/en o.ä.) verändert werden können. Dabei erscheint es plausibel, dass eine Verteilung der 50 Kursstunden auf insgesamt acht Kurstage mit jeweils ca. sechs Kursstunden sowohl einen guten Lernerfolg als auch die soziale Seite des Lernens (Kennen lernen anderer, Gruppenprozesse, Lernen in Gruppen usw.) befördern können.

Die in dem Konzept von Burmeister et al (2005) für praktikabel erachtete Struktur der Weiterbildung favorisiert hierbei eine

Erste Kursphase:

mit zwei aufeinander folgenden Kurswochen, die jeweils zwei Kurstage mit jeweils sechs zusammenhängenden Kursstunden (vor- und nachmittags; mittags bis abends o.ä.) umfassen (zusammen 24 Kursstunden plus 2 Std. Kurseinführung)

Erfahrungsphase:

in der die Teilnehmer/innen ca. zwei Wochen lang bei Initiativen oder Vereinen, bei einer Agentur für Bürgerengagement oder andernorts im Freiwilligensektor beobachtend, hospitierend o.ä. tätig sind

Zweite Kursphase:

mit weiteren zwei aufeinander folgenden Kurswochen, die – wie in der ersten Kursphase – je zwei Kurstage mit je sechs Kursstunden umfassen (24 Kursstunden).

Kurskonzept: Übersicht Zeitstruktur

1. Woche	2. Woche	Erfahr.phase	3. Woche	4. Woche
1. Tag 8 Std.	1. Tag 6 Std.		1. Tag 6 Std.	1. Tag 6 Std.
2. Tag 6 Std.	2. Tag 6 Std.		2. Tag 6 Std.	2. Tag 6 Std.

8.3 Bausteine der Weiterbildung

Wie zuvor angedeutet, eröffnet dieses Konzept für kommunale *seniorTrainerin*-Weiterbildungen einen Rahmen, um zwei Aufgaben strukturieren zu können. Es geht darum, dass die Kursteilnehmer/innen

- unter Einbeziehung ihrer (Rollen-) Erfahrungen und ihres Erfahrungswissens im Sinne eines „role making“ ein geeignetes Rollenprofil für ihre (neue) Verantwortungsrolle als *seniorTrainerin* gemeinsam mit anderen entwerfen und ausarbeiten (Erfahrungs- und Reflexionsaspekt) sowie
- ihr Wissen und Können / ihre Kompetenzen im Horizont künftig erwartbarer Tätigkeiten im Bereich des freiwilligen, bürgerschaftlichen Engagements schärfen und systematisch erweitern können (Qualifikationsaspekt).

Als Planungshilfe für die Kursgestaltung bzw. die Kursverantwortlichen stehen hierfür insgesamt *14 erfahrungs-, reflexions- und qualifikationsbezogene Bausteine* zur Verfügung, die thematisch und methodisch im einzelnen dargestellt sind und durch Arbeitsmaterialien und Texte ergänzt werden. In der folgenden Übersicht sind sowohl die 14 Themenbereiche der Weiterbildung ausgewiesen als auch gekennzeichnet, ob sie in ihrer Ausrichtung eher „rollenförderliche“ oder qualifizierende, Wissen und Kompetenzen förderliche Schwerpunkte betreffen (Burmeister et al 2005).

Die Bausteine sind als ein „*Speicher*“ *wichtiger Themenbereiche* anzusehen, deren Bearbeitung *seniorTrainerinnen* nützlich sein wird. Die einzelnen *Themen* sind dabei so ausgewählt, dass sie einerseits einen Diskussions- oder Erkenntnis-

überblick „zur Sache“ bieten und andererseits auf weitergehende Informationen, Fragestellungen und Problemstellungen hinweisen, mit denen sich künftige *senior*Trainerinnen mit Blick auf ihr bevorstehendes Engagement im Freiwilligen-sektor einzeln oder im Team sinnvollerweise befassen könnten.

Die Zusammenstellung der Bausteine und ihrer Themen folgt sachlichen und lernbezogenen Erkenntnissen und Erfahrungen in der *senior*Trainerin-Weiterbildung und ist als eine Empfehlung zur thematischen Gliederung und zeitlichen Abfolge des Kursprogramms anzusehen.

Bei den Angaben zum *zeitlichen Umfang* (in Kursstunden) der jeweiligen Themen handelt es sich gleichermaßen um Empfehlungen, in denen Erfahrungen aus früheren (Kompakt-) Kursen aufgenommen sind, die unter Modellbedingungen stattgefunden haben. Kursleiter/innen bzw. Kursteilnehmer/innen befinden darüber, in welchem zeitlichen Ausmaß welcher Themenbereich bzw. Themenausschnitt aufgegriffen werden soll (und kann). Transparenz- und entscheidungsförderlich ist es, wenn im Kurs (ggf. bereits zu Beginn) alle Beteiligten über die Bausteine und ihre Themen informiert sind und ihre (Des-) Interessen zu diesem „Themenspeicher“ äußern können.

Wie zu erkennen ist, umfassen einige Bausteine Lernangebote, die hauptsächlich auf (*Selbst-*) *Vergewisserung von Erfahrungen und auf Reflexion* ausgerichtet sind. Sie zielen vor allem ab auf die Artikulation von

- Motiven, Interessen, Erwartungen an die Kursarbeit (*Baustein 1*)
- Rollenerfahrungen aus Familie, Beruf u.ä. und Rollensympathien (*Baustein 2*)
- Künftigen Rollenprofilen (*Baustein 14*).

Weitere Bausteine umfassen Lernangebote, die auf *Qualifikation* ausgerichtet sind und ausgehend vom Erfahrungswissen der Teilnehmer/innen besonders die systematische Hinzugewinnung von solchen *Kenntnissen* fördern, die gleichermaßen als allgemeines Hintergrundwissen und für eine Verwendung im Freiwilligensektor sowie für die eigene Lebensabschnittsorientierung der älteren Teilnehmer/innen nützlich sind. Dabei geht es um

- Kernthemen des gesellschaftlichen Wandels (*Baustein 3*)
- Alter(n) im Wandel (*Baustein 4*)
- Bürgerschaftliches Engagement (*Baustein 5*)
- Unterstützungsformen für Bürgerengagement (*Baustein 6*)
- Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising (*Baustein 13*).

Eine dritte Gruppe von Bausteinen will die künftigen *senior*Trainerinnen bei der Erweiterung ihrer Fachkompetenzen (Handlungskompetenzen) unterstützen, die ihnen in ihrem Engagement „für Initiativen“ hilfreich sein werden.

Für alle Teilnehmer/innen bieten die Kursempfehlungen vor der Erfahrungsphase im Baustein 7 zunächst ein Kompetenz förderliches Lernangebot an, mit dessen Unterstützung sie ihre Fähigkeiten zur Wahrnehmung der kommunikativen Vielfalt des bürgerschaftlichen Engagements schärfen und erweitern können. Hier geht es unter Verwendung von (Fall-)Beispielen insbesondere um soziale Kompetenzen und die „Risiken“, die etwa im Umgang mit Mitgliedern aus Initiativen und Vereinen sowie ehren- und hauptamtlichen Akteuren bei folgenden Aktivitäten entstehen können:

- Kontaktgestaltung
- Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Gesprächsführung und
- Moderation.

Nachdem sich die Teilnehmer/innen im Verlaufe des 1. Kursabschnitts (Bausteine 1-8) auch für ein oder zwei Rollenprofile entschieden haben, geht es im 2. Kursabschnitt, d.h. nach der Erfahrungsphase schwerpunktmäßig um die Aneignung bzw. Erweiterung von *rollenspezifischen Kompetenzen* (Qualifikation), wie sie für

- Beratung von Initiativen und Gruppen (*Baustein 9*)
- Entwicklung von Projekten (*Baustein 10*)
- Netzwerkaktivitäten (*Baustein 11*)
- teambezogene Koordinierungsprozesse (*Baustein 12*)

in den „Verwendungszusammenhängen“ des bürgerschaftlichen Engagements nützlich sind.

In Verbindung mit einer feldbezogenen „*Erfahrungsphase*“ (*Baustein 8*) von etwa zwei Wochen, die die künftigen *senior*Trainerinnen im Kurs vorbereiten, an einem selber gewählten Ort des bürgerschaftlichen Engagement (z.B. bei einer Initiative) durchführen und im Kurs anschließend auswerten, erhalten die Teilnehmer/innen die Möglichkeit, individuelle Vorstellungen und Erfahrungen mit dem Gelernten zusammenzubringen und ihre künftiges Rollenprofil unter *verschiedenen* Perspektiven zu sehen und zu beurteilen.

Kurskonzept *senior*Trainerinnen-Weiterbildung
(Weiterbildungszeitraum: 6 Wochen, 50 Stunden)



Anders als unter Modellbedingungen wird es künftig maßgeblich von den Gegebenheiten und Interessenlagen vor Ort abhängen, ob und in welcher Weise Weiterbildungskurse für Ältere zu *seniorTrainerinnen* initiiert und organisiert werden können. Nachdem im Modellprogramm die daran beteiligten Agenturen für Bürgerengagement aufgrund ihres Aufgabenprofils als Förderer, Unterstützer und Vernetzer von lokalem bürgerschaftlichen Engagement bereits bei der Auswahl, Begleitung und Weiterbildung von *seniorTrainerinnen* in einschlägiger Weise mitgewirkt haben, kommt ihnen bei der Weiterführung der Programmidee auf der kommunalen Ebene eine vermutlich noch größere Bedeutung zu.

Nach Auswertung der Modellerfahrungen ist es plausibel, dass örtliche bzw. regional tätige Agenturen für Bürgerengagement gleichsam die Kernaufgaben der Ansprache, Auswahl und Begleitung interessierter älterer Bürger am bürgerschaftlichen Engagement und bei der Unterstützung von *seniorTrainerinnen* und ihren Teams leisten.

8.4 Zusammenarbeit von Agenturen und Bildungseinrichtungen konkret

8.4.1 Vorbereitung der Weiterbildung

Gewinnung von Weiterbildungsinteressierten

Zur Gewinnung von Interessierten für eine *seniorTrainerinnen*-Weiterbildung ist Öffentlichkeitsarbeit notwendig. Neben Pressearbeit, in der die Agentur die neue Verantwortungsrolle „*seniorTrainerin*“ im bürgerschaftlichen Engagement und die Möglichkeit der Weiterbildung Älterer für diese Rolle vorstellt, wird nachdrücklich eine Veranstaltung empfohlen, bei der die Bildungseinrichtung über die Ziele und Lerninhalte der Weiterbildung informiert und mit den Anwesenden ins Gespräch kommt.

Die Gesprächsanteile bei diesen Infoveranstaltungen sind von besonderer Bedeutung, denn hier können Interessen und Vorstellungen dargelegt und Fragen besprochen werden. Die Erfahrung zeigt, dass vielfach die Anwesenden danach schon entscheiden können, ob das Weiterbildungsangebot für sie geeignet ist oder auch nicht. In der Modellphase hat sich dieser Weg zur Gewinnung von Teilnehmern als sehr erfolgreich erwiesen. (vgl. hierzu Kp.7)

Mit den potenziellen Teilnehmer/innen ins Gespräch zu kommen, ist auch insofern wichtig, weil sich dabei manchmal besondere Fachkompetenzen herausstellen, die im Kurs Verwendung finden können. So ist es durchaus denkbar, dass Teilnehmer/innen zu bestimmten Themen Fachvorträge im Kurs halten. Für den Bildungsträger ist es auch hilfreich zu wissen, ob erfahrene Ehrenamtliche unter den Interessierten sind. Auf ihre Erfahrungen im bürgerschaftlichen Engagement könnte ebenfalls im Kurs zurückgegriffen werden.

Auswahl der Teilnehmer

Gibt es mehr Interessierte als Plätze (mindestens 10, höchstens 20), wird empfohlen, dass Agenturen und Bildungsträger gemeinsam eine Auswahl treffen. Die Auswahlkriterien können gemeinsam festgelegt werden. In der Modellphase hat sich gezeigt, dass es nicht notwendig ist, dass Teilnehmer an der *seniorTrainerinnen*-Weiterbildung Erfahrungen im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements mitbringen, um anschließend als *seniorTrainerin* erfolgreich zu arbeiten. Viel wichtiger sind Offenheit für Neues und ein echtes Lerninteresse.

8.4.2 Zusammenarbeit von Agenturen und Bildungseinrichtungen im Kursverlauf

Die Weiterbildung von *seniorTrainerinnen* hat gezeigt, dass die Mitwirkung von Agenturen für Bürgerengagement als Bildungspartner bereits im Kursgeschehen nützlich ist. Als lokale Akteure für bürgerschaftliches Engagement bringen die Mitarbeiterinnen neben praxisrelevantem Wissen vielfältige eigene Erfahrungen aus ihrem Tätigkeitsfeld in die Weiterbildung mit ein. Sie können von Beginn an als Referent/innen die Rollenfindung bzw. Kompetenzerweiterung der Kursteilnehmer/innen maßgeblich begleiten. So lernen die Teilnehmer/innen den Freiwilligenbereich nicht nur aus der „Ferne“ sondern aus „nächster Nähe“ kennen.

In der Regel wissen sowohl ehrenamtlich Engagierte als auch bereits tätige *seniorTrainerinnen* wenig Genaues über die Beschaffenheit des Freiwilligensektors und die Vielfalt der örtlichen Engagementszene vor Ort. Für ihre Tätigkeit wird es nützlich sein, dieses Erfahrungswissen zu schärfen und ihnen grundlegende Kenntnisse zu Strukturen, Arbeitsweisen und Eigenarten zu vermitteln. Die Mitarbeiter/innen der Agenturen sind als Referent/innen besonders dann gefragt, wenn es darum geht, theoretische Erkenntnisse mit aktuellen Entwicklungen vor Ort zu vergleichen und so auf Trends, Perspektiven und Probleme im lokalen

Gemeinwesen aufmerksam zu machen. Hierzu bietet das Kurskonzept nachfolgende Themenbereiche (Bausteine) an:

- Bürgerschaftliches Engagement,
- Unterstützungsformen für Bürgerschaftliches Engagement und
- Engagement als Netzwerker .

Bürgerschaftliches Engagement

Schwerpunkt: Strukturvielfalt im Freiwilligenbereich

Die zukünftigen *senior*Trainerinnen nehmen ihr zukünftiges Aktionsfeld genauer „unter die Lupe“. Sie orientieren sich in der örtlichen Engagementszene und bekommen Einblicke in die Vielfalt der Strukturen und Formen dieses Bereiches. Neben ehrenamtlichen sind ebenso hauptamtliche Mitarbeiter/innen einer kommunalen Freiwilligenagentur in den Kurs eingeladen, um u.a. zu folgenden Aspekten ihrer Einrichtung bzw. Initiative Auskunft zu geben und sich mit den Teilnehmer/innen auszutauschen:

- Struktur (Trägerschaft, Finanzierung, Größe etc.)
- Aktuelle Aufgabenschwerpunkte
- Probleme und Perspektiven.

Für einen regionalen und institutionellen Querschnitt bietet es sich an, auch Mitarbeiter/innen und Mitglieder anderer Einrichtungen / Initiativen (Wohlfahrtspflege, Selbsthilfegruppe, Stadt- oder Ortsteilinitiative ...) für den Kurs zu gewinnen.

Schwerpunkt: Ehrenamt im Wandel

Veränderungen, die sich im Freiwilligenbereich aktuell vollziehen oder auch bereits vollzogen haben, werden von denjenigen besonders wahrgenommen werden, die über einen längeren Zeitraum tätig sind. Mitarbeiter/innen von Agenturen werden in der Regel über ein gutes Maß an Erfahrung im Freiwilligenbereich verfügen und zu den folgenden Aspekten weiteres Wissenswertes beitragen können:

- Welche Veränderungen gibt es im lokalen Freiwilligenbereich?
- Gibt / gab es Veränderungen in meiner ehrenamtlichen Arbeit (in der Agentur)?

Unterstützungsformen für bürgerschaftliches Engagement***Schwerpunkt: Was tun Agenturen für Bürgerengagement „in meinem Umkreis“?***

Die Teilnehmer/innen erkunden anhand von Infomaterial und im Internet, an welchen Orten in ihrer näheren Umgebung Agenturen für Bürgerengagement (Freiwilligenagenturen, Seniorenbüros, Kontaktstellen für Selbsthilfe, Bürgerbüros o.ä.) tätig sind. Sie tauschen sich darüber aus, welche Aufgabenprofile die Agenturen haben, wo Schwerpunkte liegen und welche Unterschiede es gibt. Mitarbeiter/innen von Agenturen können Gesprächspartner sein, die Recherchen der Teilnehmer/innen ergänzen und eigene Erfahrungen mit einbringen, wenn es um Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der „Agenturenlandschaft“ geht.

Schwerpunkt: Aufgabenprofile von Agenturen für Bürgerengagement

Um die Aufgabenprofile von Agenturen für Bürgerengagement noch weiter zu veranschaulichen, empfehlen sich sowohl Einblicke in die vielfältigen bürger – und gruppenbezogenen Unterstützungsleistungen als auch in die Rahmenbedingungen der Agentursarbeit. Darüber hinaus ist die Frage nach der Einbindung bzw. Vernetzung der Unterstützungseinrichtungen mit anderen kommunalen Akteuren für die zukünftigen *senior*Trainerinnen von Interesse. Die Agenturmitarbeiter/innen können hierzu über die – in der Regel - fünf Aufgabenbereiche informieren, die zum Profil einer Agentur für Bürgerengagement gehören (können):

- Aktivierung und Unterstützung von interessierten Bürger/innen durch Information, Beratung und Vermittlung
- Initiierung, „Start“ und Unterstützung von Gruppen und Initiativen bzw. Projekten
- Beratung von und Zusammenarbeit mit lokalen Akteuren aus Verwaltung, Verbänden, Politik u.a. zur Förderung des lokalen Engagements
- Öffentlichkeitsarbeit für Gruppen, Initiativen usw.
- sachliche, räumliche, technische Serviceleistungen (soweit möglich) für Nutzer/innen.

Schwerpunkt: Aufgaben der Agenturen für Bürgerengagement für ältere Menschen bzw. seniorTrainerinnen

Je nach Selbstverständnis und Kapazität können die Agenturen über folgende Möglichkeiten informieren: Gewinnung von Älteren für die Weiterbildung und Unterstützung von *senior*Trainerinnen bei ihren Tätigkeiten (z.B. Öffentlichkeitsarbeit).

Engagement als Netzwerker

Schwerpunkt: Wie funktionieren Netzwerke im Freiwilligenbereich?

Da sich *senior*Trainerinnen auch für Entwicklungen und Probleme in ihrer „Lebenswelt“ interessieren (können), ist es nützlich, in der Weiterbildung einen – über die Alltagswahrnehmung hinausgehenden – genaueren Blick für die lokalen Gegebenheiten, Akteure, Kommunikations- und Netzwerkstrukturen zu entwickeln und zu lernen, wie man in der Rolle eines/r *senior*Trainers/in als Netzwerker die örtlichen Gegebenheiten und bürgerschaftliche Ressourcen systematischer wahrnehmen und ggf. mitgestalten kann.

Die Weiterbildung bietet dazu methodische Anregungen für (kleine) Sozial- bzw. Lebensweltanalysen, und die Mitarbeiter/innen von Agenturen werden hierzu anhand von lokalen Erfahrungen bzw. anstehenden, „schwelenden Themen“ darüber berichten können, welche Möglichkeiten bürgerschaftliches Engagement und die Zusammenarbeit in (neuen) lokalen Netzwerken bieten (könnten), um das soziale Miteinander im Gemeinwesen zu fördern.

8.4.3 Zusammenarbeit bei der Vorbereitung der Erfahrungsphase

Wie bereits erwähnt, gehört zur *senior*Trainerinnen-Weiterbildung eine „Erfahrungsphase“, in der die Teilnehmer/innen die Praxis des bürgerschaftlichen Engagements genauer kennen lernen. Es werden nach dem Kurskonzept Hospitationen, Praktika, Praxisbesuche und Interviews angeboten. Die Teilnehmer/innen suchen zu diesem Zweck Gruppen, Initiativen und Vereine auf. Die Erfahrungsphase umfasst einen Zeitraum von zwei Wochen, d.h. gleich im Anschluss an die erste Kursphase beginnen die Teilnehmer/innen mit der Praxiserkundung.

Für die Agenturen und Bildungseinrichtungen bedeutet das, schon vor Kursbeginn zu klären, welche Gruppen, Initiativen und Vereine bereit wären, Praxispartner für die angehenden *senior*Trainerinnen zu sein: für ein Gespräch zur Verfügung zustehen, einen Hospitanten zu akzeptieren, ein Interview zu geben, einen Praktikanten zu beschäftigen etc. Hier ist ein bisschen „Fingerspitzengefühl“ notwendig, denn einerseits bedeutet dies etwas mehr Arbeit für die Praxisakteure und zum anderen kann Misstrauen aufkommen, wenn da einer von der Agentur „geschickt“ wird, „um in die Karten zu gucken“. Die Haupt(überzeugungs)arbeit wird in diesem Prozess sicher die Agentur übernehmen, der Bildungsträger sollte

über die sich zur Verfügung stellenden Praxisgruppen jedoch gut Bescheid wissen, denn sein Part ist es, diese im Kurs vorzustellen, um den Teilnehmer/innen eine Orientierung geben zu können. In diesen Kursteil – wo es um die Vorbereitung der Erfahrungsphase geht – können natürlich auch Agenturmitarbeiter/innen eingeladen werden, die die Informationen über die Praxispartner weitergeben.

8.5 Zusammenarbeit in der Erfahrungsphase

In der Regel werden die Kursteilnehmer/innen selbstorganisiert ihre Erfahrungsphase gestalten, d.h. wenn sich jemand für die Durchführung eines Interviews entschlossen hat, kann er einen Termin mit dem Interviewpartner (vielleicht Vorsitzender eines Vereins, der aber vorher schon darüber informiert wurde, dass er von einem/einer angehenden *senior*Trainerin angesprochen wird) selbständig abstimmen und sein Interview durchführen. Wenn jedoch Praxisbesuche in Gruppenform stattfinden sollen, dann empfiehlt es sich, dass Mitarbeiter/innen der Agentur und des Bildungsträgers die Kursgruppe begleiten und vielleicht das Gespräch moderieren. Damit ist dann auch die Kontaktperson, die den Besuch organisiert hat, als weitere Ansprechpartner/in dabei.

Während der Erfahrungsphase, das hat das Modellprogramm gezeigt, ist es für die Teilnehmer/innen in ihrem Lernprozess weiterführend und für den Gruppenprozess förderlich, wenn sie Gelegenheit zum zwischenzeitlichen Austausch ihrer Erfahrungen erhalten. Deshalb wird empfohlen, dass sich die Kursgruppe einmal während der Erfahrungsphase (vielleicht in der Agentur) trifft. Organisation und Durchführung dieses Treffens können Agenturen und Bildungsträger gemeinsam gestalten.

Zusammenarbeit bei der Nachbereitung der Weiterbildung

In der Nachbereitung der Weiterbildung reflektieren Agenturen und Bildungsträger noch einmal „alle Stationen“ ihrer Zusammenarbeit: Teilnehmergewinnung, Teilnehmerauswahl, Zusammenarbeit im Kurs, Erfahrungsphase usw. und halten schriftlich fest, welche Strategien und Handlungsweisen erfolgreich waren, oder in Zukunft verbessert werden müssten (Qualitätssicherung). In diese Reflexion sind auch die Teilnehmerbewertungen am Ende des Kurses (oder auch Zwischenfeedbacks) einzubeziehen.

9 Unterstützung für die *senior*Trainerinnen bei ihrer Rollenausübung

Petra Hüttner, Treffpunkt Seniorenbüro, Regensburg

Ramona Franze-Hartmann, Freiwilligenagentur Cottbus

Damit *senior*Trainerinnen die in den vorangegangenen Kapiteln beschriebenen Herausforderungen erfolgreich meistern und ihrer neuen Verantwortungsrolle gerecht werden können, ist die Anbindung an eine Agentur für Bürgerengagement und deren begleitende Unterstützung hilfreich. Die in Kapitel drei skizzierten Unterstützungsleistungen sind erfahrenen Seniorenbüros, Freiwilligenagenturen und Selbsthilfekontaktstellen nicht neu. Allerdings ist bei der Ausgestaltung dieser Aufgaben in mancherlei Hinsicht ein Umdenken erforderlich.

Das Umdenken beginnt beim Engagement der *senior*Trainerinnen, das sich vom klassischen Ehrenamt deutlich unterscheidet. Das Konzept zur Erschließung des Erfahrungswissens Älterer und der Zusammenarbeit mit *senior*Trainerinnen und *senior*Kompetenzteams beinhaltet ein neuartiges Verständnis von Freiwilligenkultur. *Senior*Trainerinnen arbeiten zeitlich befristet in vorhandenen Strukturen, indem sie ein Tätigkeitsfeld neu gestalten oder beratend zur Seite stehen. Einrichtungen aus sozialen und kulturellen Feldern sind gewohnt, längerfristige Mitarbeit von Freiwilligen einzuplanen, meist sogar verbindlich Mitgliedschaften anzustreben. Das Konzept ist so angelegt, dass kompetente Freiwillige die Arbeit von hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sinnvoll ergänzen und fördern. Es ist daher von beiden Seiten notwendig, eine Vertrauensbasis zu schaffen, um effektiv und lösungsorientiert zu arbeiten. Eine „Beratungskultur“ von kleineren Initiativen und Projekten muss erst ausgebildet werden. *Senior*Trainerinnen müssen vielfach lernen, „Anfragen“ der Projekte und Gruppen für genaue „Arbeitsaufträge“ zu konkretisieren. Nachvollziehbare Vereinbarungen miteinander hinsichtlich Auftragsinhalt, zeitlichem Rahmen, Ergebnisvereinbarung und Erfolgskontrolle sind zu treffen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt bezieht sich auf die Selbstorganisation und Selbstbestimmtheit der *senior*Trainerinnen. *Senior*Trainerinnen wollen ihre zum Teil hochqualifizierten Kenntnisse und Fähigkeiten nutzbringend in gesellschaftliche Prozesse einbringen und nicht einfach „beschäftigt werden“ oder „Beschäftigungsmöglichkeiten für andere schaffen“. Vielmehr wollen sie sich für die Bearbeitung eines gesellschaftlichen Problems und die Verbesserung von Lebens-

qualität in ihrem Gemeinwesen einsetzen. Sie wollen sich aktiv, gleichberechtigt und selbstbestimmt an der Gestaltung gesellschaftlicher Prozesse beteiligen und etwas bewirken.

„Nur – wie funktioniert das denn mit der Selbstorganisation? Selbstorganisation passiert nicht auf Knopfdruck! Selbstorganisation muss ermöglicht und gestaltet werden. Selbstorganisation muss gewollt sein, erfordert Mut, die Bereitschaft zu Auseinandersetzung und Konfliktfähigkeit. Eine Voraussetzung zum Gelingen der Selbstorganisation ist Vertrauen: Vertrauen zu sich Selbst und Vertrauen zu den Anderen. Wichtig ist ein Klima der Akzeptanz, der Wertschätzung und des gegenseitigen Respekts. Hierzu müssen alle Beteiligten ihren Beitrag leisten.

Aufgabe der Agentur ist es, die seniorTrainerinnen zu ermutigen, ihre Fähigkeiten zur Selbstorganisation einzusetzen, und sie auf diesem Weg zu begleiten. Selbstorganisation braucht Raum, Zeit und Struktur. Hier ist die Agentur für Bürgerengagement gefordert, in Absprache mit den seniorTrainerinnen einen angemessenen Rahmen zur Verfügung zu stellen. Selbstorganisation kann nicht heißen, die seniorTrainerinnen sich selbst zu überlassen.

Die Selbstorganisation – verstanden als Ausdruck des Willens der seniorTrainerinnen zu verantwortlicher Gestaltung - ist wertvolles Lernfeld für die Verantwortungsrolle als Beraterin von Vereinen. So kann Selbstorganisation als eine neue Form des Miteinanders Eingang finden in traditionelle Strukturen und zur Weiterentwicklung der Engagementkultur beitragen.“ (Lydia Müller, 2004, in EFI-Newsletter Nr. 4)

Wer die Förderung des Engagements von *senior*Trainerinnen tatsächlich will, der muss unterstützend Konzepte für die Engagierten selbst und für die gesellschaftlichen Einsatzfelder entwickeln. Dazu ist Pioniergeist in den Agenturen vor Ort erforderlich. Dazu gehört aber auch Mut, neue Wege auszuprobieren und neue Kooperationspartner ins Boot zu holen. Eine Agentur ist Schnittstelle zwischen Angebot und Nachfrage. „Märkte“ sind neu zu erschließen. Institutionen, Vereine, Verbände und Initiativen müssen sensibilisiert werden, sich von Grund auf für das bürgerschaftliche Engagement Älterer zu öffnen

- für gebündeltes Erfahrungswissen
- für Kompetenz und Beratung von Außen!

Es müssen Methoden und vielfältige Formen der Öffentlichkeitsarbeit entwickelt werden, um gezielt den Gewinn für die Einsatzfelder heraus zu stellen. Es sollte eine Win-Win Situation für alle Beteiligten sein, getreu dem Motto: „Tue Gutes

und rede darüber“. Das muss nicht immer ein klassischer Pressebericht oder ein Interview sein. Öffentlichkeitsarbeit kann durchaus auch in kreativer Form geschehen – z.B. durch einen Sketch, ein Kabarett, ein Musikstück oder einen Film etc. Auch Aktionen in Fußgängerzonen, Einkaufspassagen oder bei Stadtteilstesten etc. eignen sich, um einen neuen Markt für das Engagement der Älteren zu erschließen.

Neu dabei ist, dass diese Initiativen und Kampagnen durchaus von kompetenten *seniorTrainerinnen* oder *seniorKompetezteams* selbst übernommen werden können, denn sie sind die „Experten in eigener Sache“. Gelungene Beispiele, die zeigen, wie Initiativen vom Engagement der Älteren profitieren, finden schnell Nachahmer. „Na, das könnten wir doch auch mal versuchen!“ Interviews mit Projektpartnern, die vor Ort bekannt sind, wecken Interesse, ebenfalls mal zu wagen, Experten von Außen in der eigenen Institution zuzulassen. Die beste Empfehlung ist die sog. Mund-zu-Mund-Propaganda. Bewährt haben sich auch Runde Tische und Arbeitskreise unter Einbindung von *seniorTrainerinnen*. Hier konnten die Engagierten durch Ihren Praxiseinsatz leichter institutionelle Barrieren und Hemmnisse abbauen und Kontakte zu neuen Einsatzfeldern aufnehmen.

Ziel der Agenturen sollte es sein, das Erfahrungswissen der Älteren als Gewinn für die Einsatzstellen herauszustellen und zu positionieren. Dieser gesellschaftliche Gewinn und diese Chance muss offensiv in breit angelegten öffentlichen Diskussionen – und zwar in allen Politikfeldern – offeriert werden. Das weckt Interesse und die Bereitschaft, es selbst auch einfach mal auszuprobieren. Beratung zulassen – Kompetenz von Außen erbitten und akzeptieren – will gelernt sein. Dies ist ein Prozess, der sich erst durch positive Erfahrungen allmählich entwickelt und festigt. Ein wenig Geduld, Mut zur Lücke, konsequente Beharrlichkeit und fachliche Begleitung ist Teil dieser neuen Kooperationsform. Nicht jeder Versuch gelingt. Auch aus Misserfolgen können wir für die Zukunft lernen. Hier gilt es, genau zu analysieren, warum die Kooperation gescheitert ist. Durchaus ein spannender Lernprozess und eine anspruchsvolle Herausforderung für alle beteiligten Akteure und Organisationen! Auch aus Fehlern wird man klug! Wichtig ist nur, nicht gleich nach einer negativen Erfahrung zu resignieren, sondern neue Formen der Kooperation auszuprobieren und zu wagen. Dies erfordert natürlich eine fachliche Begleitung und Beratung der Akteure. Solche „Dienstleistung“ kann durchaus auch von externen bürgerschaftlich engagierten Akteuren übernommen werden. Auch für diese Profile gilt es vor Ort gezielt zu werben. Hier ist ein Umdenken der Agenturen erforderlich. Nicht alle notwendigen

Begleitungen und Beratungen sind durch Hauptamtliche sicher zu stellen. Ein interessantes Aufgabenfeld für so manchen Experten im sog. „Ruhestand“.

Auch für die Agenturen selbst ist diese Form der Kooperation mit einzelnen bürgerschaftlich engagierten *senior*Trainerinnen und *senior*Kompetenzteams neu und ungewohnt. Rollen müssen klar definiert und abgegrenzt werden. Verbindliche Strukturen für beide Seiten sind zu definieren und zu klären. *Senior*-Kompetenzteams bringen häufig Qualifikationen in die Zusammenarbeit ein, die eine Bereicherung für die Agentur bedeuten können, wenn beide Seiten konstruktiv damit umgehen, und sich nicht als Konkurrenten verstehen. Das ist neu, spannend und nicht immer konfliktfrei!

Es erfordert Formen einer partnerschaftlichen, kollegialen Zusammenarbeit zwischen hauptamtlichen und bürgerschaftlich engagierten Akteuren auf einer Augenhöhe. Gegenseitige Akzeptanz und der echte Wille zur konstruktiven Kooperation sind für den Erfolg unabdingbar. Sicherlich ist zu Beginn der neuen Ausrichtung der Agenturen – hin zu Öffnung für das Engagement der *senior*Trainerinnen – eine externe Organisations-Beratung oder ein Coaching hilfreich. Neue Wege, der Aufbruch ins Ungewisse erfordert Mut, Experimentierfreudigkeit und Kreativität. Doch es lohnt sich. Die Zukunft in unseren Städten und Gemeinden aktiv mit den *senior*Trainerinnen zu gestalten. Sie einzubinden ist eine anspruchsvolle Herausforderung und ein Gewinn für beide Seiten. Eine Chance, die genutzt werden sollte. Wie dies in der Praxis gelingen kann, wird im weiteren Verlauf dieses Kapitels aus der Sicht zweier Agenturen aus dem Modellprogramm dargestellt.

Integration in soziale Handlungsfelder von Initiativen, Einrichtungen und Organisationen: Konzeptionelles und zielorientiertes Arbeiten als Prämisse

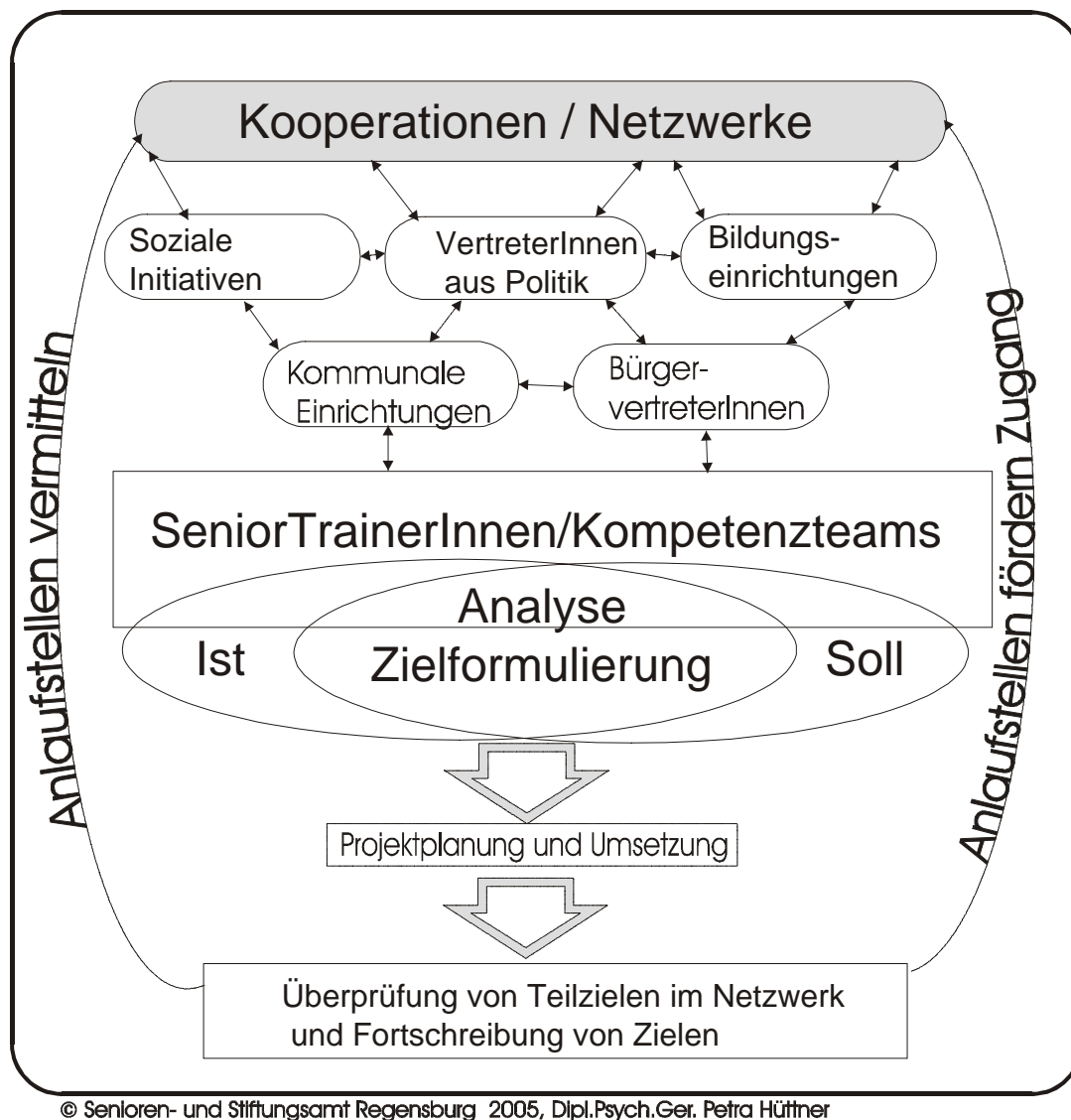
Es ist eine Herausforderung für die Agentur, die Zusammenarbeit mit *senior*Trainerinnen im eigenen Aufgabenbereich zu verankern sowie in den Handlungsfeldern anderer professioneller Initiativen, Einrichtungen und Organisationen gezielt zu fördern. Die *senior*Trainerinnen müssen von hauptamtlich Tätigen in ihrer Fachlichkeit als gleichwertige Partner/innen und Mitarbeiter/innen wahrgenommen werden und erhalten innerhalb der Agentur für Bürgerengagement und auch in Ihrer Tätigkeit für Initiativen, Einrichtungen und Organisationen einen besonderen Status und Anerkennung. Diese Art der Zusammenarbeit hat zur Folge, dass freiwillig Engagierte in ihrer Rolle auch durch andere

gesellschaftliche Gruppen anders wahrgenommen werden und ihr Engagement an Bedeutung und Einflussmöglichkeiten für die Gesellschaft gewinnt.

Um sich aktiv an der Gestaltung von Prozessen beteiligen zu können, konzentrieren sich *seniorTrainerinnen* nicht ausschließlich auf die persönlichen Neigungen und auf die eigenen Interessen, sondern sie nehmen einen Perspektivenwechsel vor. Sie sehen genau hin, was die Gemeinschaft benötigt und welche Bedarfe vorhanden sind *und* übernehmen in dieser Rolle Verantwortung für sich und für die Gemeinschaft. Sie fragen sich: Was will ich für diese Gesellschaft leisten, wo liegen meine Fähigkeiten, aber auch was wird benötigt und stimmen daraufhin ihre Angebote und Leistungen auf die tatsächlichen Bedarfe ab. Diese Analyse von bereits vorhandenen Angeboten in den Gemeinden und die Ausrichtung an den festgestellten Bedarfen entspricht konzeptionellem und zielorientiertem Arbeiten, das man mit Arbeitsprozessen aus der Wirtschaft vergleichen kann. Die freiwillige Tätigkeit wird passgenau auf den Bedarf und die vorhandenen Kompetenzen abgestimmt und erfordert deshalb mehr als bei der Begleitung bisheriger ehrenamtlicher Projekte, einen Blick über den Tellerrand der Agentur hinaus auf die aktuelle Lage in die bürgerschaftliche Gemeinschaft hinein. Konsequenterweise ergibt sich daraus für die Begleitung von *seniorTrainerinnen* die verstärkte Förderung von Netzwerken und Kooperationen mit allen am gesellschaftlichen Prozess Beteiligten.

Netzwerkarbeit ermöglicht professionelle Bedarfs-Analysen

Eine aktive Beteiligung an bestehenden Gremien, wie Gesundheitskonferenzen und Selbsthilfegruppen, wird nun nicht mehr ausschließlich von hauptamtlichem Personal wahrgenommen, sondern, - und das ist im Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ neu -, eben auch von *seniorTrainerinnen* genutzt und sogar selbst initiiert. *SeniorTrainerinnen* machen sich bereits während der Praxisphasen auf den Weg und knüpfen Kontakte zu sozialen Einrichtungen und Initiativen, um den Bedarf zu eruieren und den Wirkungskreis der eigenen Projekte und Möglichkeiten der Zusammenarbeit zu erkunden. Die Agenturen stehen beratend und vermittelnd zur Seite und ermöglichen den Zugang zu Initiativen, Einrichtungen und Organisationen. Zu den Kooperationspartner/innen gehören soziale Einrichtungen im lokalen Raum, Ämter, Stadteilbüros, Bildungseinrichtungen wie Schulen und Universitäten, Vertreter/innen aus Verwaltung und Politik sowie andere Organisationen, die sich mit dem Thema bürgerschaftliches Engagement auseinandersetzen.



Projektcoaching und Fachberatung bei der Projektentwicklung

Die Erwartungshaltung der *senior*Trainerinnen an die Agenturen bei der Umsetzung ihrer Projekte ist sehr unterschiedlich. Neben der Klärung von Rahmenbedingungen, wie Materialbedarf, Raumbelegung oder Möglichkeiten der Öffentlichkeitsarbeit, wenden sich einige *senior*Trainerinnen mit der Bitte um Unterstützung bei der Konzeption von Projektideen an die hauptamtlichen Begleiter und Begleiterinnen. Denn nicht jede/r Engagierte bringt automatisch Fähigkeiten für das Projektmanagement mit. In diesen Fällen ist in der Regel eine regelmäßige Beratung notwendig. Das Besondere in der Begleitung liegt darin, gemeinsam mit dem/der *senior*Trainerin die Idee in eine „Projektform“ zu bringen und ihre Umsetzung immer dann unterstützend zu begleiten, wenn dieses dem/der

seniorTrainerin nicht möglich ist. Das bedeutet, die Entwicklung des Projektes sollte durch den/die *seniorTrainerin* weitgehend selbst durchgeführt und ergänzende haupt- oder ehrenamtliche Unterstützung flankierend nur dann geleistet werden, wenn es nötig ist. Die hauptamtliche Kraft oder auch qualifiziert Ehrenamtliche agieren auf diese Weise als „Projektcoach“.



Mein Name ist Karin Sachse, wohnhaft in Cottbus. 1941 geboren engagiere ich mich als seniorTrainerin, weil ich das Wissen was ich habe, gern weitergeben möchte. Dabei soll mich diese Tätigkeit aktiv und geistig fit halten. Mein Projekt „Englisch im Alltag für Menschen, die kein Englischunterricht in der Schule hatten“, soll Kenntnisse vermitteln, dass die Teilnehmer sich besser im heutigen Alltag zurechtfinden. Die Idee ist aus der Überlegung entstanden, dass in den neuen Bundesländern früher Russisch als Zweitsprache in den Schulen gelehrt wurde.

Die heutige Umgangssprache ist aber besonders in einigen Bereichen gespickt mit englischen Begriffen, die viele sich gar nicht trauen auszusprechen. Ich gebe in Form einer Veranstaltung einmal in der Woche Gruppenunterricht. Die Freiwilligenagentur als Anlaufstelle für die seniorTrainerinnen ist mir sehr wichtig. Hier laufen die Fäden zusammen, hier bekomme ich immer die Unterstützung und kann mit den anderen seniorTrainerinnen in den Erfahrungsaustausch treten. Es werden regelmäßige Zusammenkünfte organisiert. (05/05)

Der gehobene Anspruch an manche Projekte macht eine fachbezogene Unterstützung bei der Umsetzung erforderlich. Wird zum Beispiel eine/r *seniorTrainerin* als Wohnberater/in tätig, ist eine Begleitung durch professionelle Kräfte Voraussetzung dafür, um qualifizierte Beratung überhaupt gewährleisten zu können. Von Vorteil ist es deshalb, wenn hauptamtliche Begleiter/innen die Projekte auch inhaltlich unterstützen können. Ist diese Begleitung aufgrund von Fachfremde nicht möglich, ist die fachliche Begleitung und Beratung in anderen Arbeitsfeldern der eigenen Anlaufstelle oder bei anderen Initiativen zu suchen. So wird zum Beispiel im Treffpunkt Seniorenbüro Regensburg eine *seniorTrainerin*, die im Bereich Betreuungsrecht und Patientenverfügung tätig ist und eine eigene Sprechstunde innerhalb des Seniorenbüros anbietet, von Mitarbeiter/-innen der

Betreuungsstelle des Senioren- und Stiftungsamtes fachlich unterstützt und beraten. Änderungen im Betreuungsrecht sowie Informationen über fachlich relevante Veranstaltungen können so unmittelbar an die *senior*Trainerin weitergegeben werden. Die Qualität dieser freiwilligen Dienstleistung von Auskunft und Information ist somit gewährleistet.

Zielvereinbarungen schaffen Verbindlichkeit

Hilfreich sind Zielvereinbarungen zwischen *senior*Trainerinnen und Hauptamtlichen, die vor allem in der Startphase eine gewisse Verbindlichkeit auf beiden Seiten schafft und das Projekt zum Laufen bringt. Diese Vereinbarungen und regelmäßige Gespräche ermöglichen es, die Projektentwicklung innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens zu verfolgen und voranzubringen. Der Projektverlauf und das Ergebnis werden somit für beide Partner deutlich.

Inhalte von Projektklärungs- und Entwicklungsgesprächen

A. Rahmenziele

- 1. Bedarfscheck, Ergebnisziele*
- 2. Maßnahmeschritte und einen festgelegten Zeitrahmen*
- 3. Kosten für Material und andere Aufwendungen*
- 4. Mit welchen Problemen ist zu rechnen und welche Lösungen gibt es dafür?*

B. Einsatzbereiche

- 1. Erschließung von Einsatzbereichen*
- 2. Kontakt und Vermittlung*
- 3. Anwerbung von Trägern*

C. Qualifikation und Kompetenz

- 1. Fachliche und methodische Ausbildung*
- 2. Soziale Kompetenz, Teamfähigkeit*
- 3. Was bietet die Anlaufstelle an Begleitungsleistung*
- 4. Was erwartet den/die *senior*Trainerin, was die Anlaufstelle*

D. Materielle Unterstützung

- 1. Beratung, Ausbildungsfinanzierung, Räumlichkeiten und Aufwandsentschädigung*

E. Kooperation

- 1. Kooperation mit *senior*Kompetenzteam (Regelmäßige Teilnahme an Treffen, Öffentlichkeitsarbeit, Konfliktmanagement)*
- 2. Kooperation mit andere Ehrenamtlichen der Anlaufstelle ohne Seneka*
- 3. Kooperation mit Neuankömmlingen (Patenschaften)*

Mitwirkung bei der Vermittlung rollenspezifischen Wissens und neue Rollen für Freiwillige finden

Als eines der wichtigsten Ziele des Konzeptes zur Erschließung des Erfahrungswissens Älterer gilt es, die Aufwertung des Ehrenamtes durch Qualifikation und Weiterbildung, aber auch durch das „Aufspüren“ neuer Rollen für Ehrenamtliche zu erreichen. *SeniorTrainerinnen* werden nicht nur für potenzielle Primärnutzer aktiv, sondern sie stellen sich vor allem auch für andere Ehrenamtliche oder ehrenamtliche Initiativen und Einrichtungen zur Verfügung. Das bedeutet, *seniorTrainerinnen* werden für andere Freiwillige aktiv und unterstützen diese bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten. Dabei nehmen *seniorTrainerinnen* unterschiedliche Rollen wahr: Sie werden zum Beispiel beratend für andere Ehrenamtliche oder Bürger und Bürgerinnen tätig, sie unterstützen und coachen andere Gruppen beim Handeln ihrer Projekte durch Unterstützung im Management. *SeniorTrainerinnen* initiieren neue Gruppen und ziehen sich dann wieder zurück, um erneut gründend tätig zu werden. *SeniorTrainerinnen* vermitteln ihr Erfahrungswissen durch Vorträge und Informationsveranstaltungen und sind in Gremien und Arbeitskreisen aktiv vertreten. Diese neue Ausrichtung ehrenamtlicher Rollen erfordert von den *seniorTrainerinnen* mehr als nur den Willen zur freiwilligen Leistung und deren Förderung.

Vermittlung von fachübergreifenden Qualifizierungsangeboten

Da sind methodisches Wissen und fachliche Kenntnisse und natürlich umfassende rollenspezifische Kenntnisse zum bürgerschaftlichen Engagement gefragt. Zum Leistungsprofil der Anlaufstelle zählt deshalb auch, fachübergreifende Qualifizierungsangebote sowohl für die *seniorTrainerinnen* ergänzend und vertiefend zur „Grundausbildung“, als auch für hauptamtliche Begleiter anzubieten und wahrzunehmen. Die Freiwilligenagentur Cottbus greift hier zum Beispiel auf eigene Ressourcen zurück. Zwei Weiterbildungsangebote werden in Form von Tagesseminaren durchgeführt, bei denen Themen wie Versicherungsschutz im Ehrenamt, Fundraising, Pressearbeit und Kommunikation angeboten werden. Daneben werden die *seniorTrainerinnen* regelmäßig über Weiterbildungsmöglichkeiten außerhalb der Freiwilligenagentur informiert.

Die Akademie für Ehrenamtlichkeit in Berlin und die Stiftung Mitarbeit kooperieren hier als Partner/innen mit der Freiwilligenagentur. So absolvierte eine *seniorTrainerin* den „Fundraisingführerschein“ in der Akademie für Ehrenamtlichkeit. Dieses Wissen steht anschließend den anderen *seniorTrainerinnen* zur Verfügung. In der Diskussion während der Treffen des *seniorKompetenzteams* wur-

de außerdem festgestellt, dass es Themen gibt, die alle Teilnehmer gleich stark betreffen, z.B. Gedächtnistraining, Diskriminierung im Alter. Auf Grund dieser Tatsache und angeregt durch die Agentur organisieren sich die *seniorTrainerinnen* innerhalb ihrer Treffen einen Themennachmittag. Die Agentur ist behilflich bei der Suche nach kompetenten Referent/innen und die *seniorTrainerinnen* wiederum unterstützen im Bereich Weiterbildung die Freiwilligenagentur bei ihrer Auswirkungsfunktion. An Fachtagungen zum Thema „Freiwilliges bürgerschaftliches Engagement“, durchgeführt von der Freiwilligenagentur für haupt- und ehrenamtliche Partner/innen, leisten *seniorTrainerinnen* einen wirksamen Beitrag. Sie bekommen eine zusätzliche Plattform für sich und gestalten somit Inhalte einer Fachtagung.

Die Anlaufstelle Treffpunkt Seniorenbüro geht mit dem Begriff Weiter- und Fortbildung noch einen Schritt weiter. Sie sieht eine weitere besondere Aufgabe innerhalb des Modellprogramms darin, neben allgemeinbildenden Themen zum bürgerschaftlichen Engagement, die einzelnen Fachbereiche durch zusätzliche Fortbildungsmöglichkeiten zu unterstützen. Ein Pauschalbetrag von 200 Euro kann von *seniorTrainerinnen* genutzt werden, um in ihrem Spezialgebiet und somit in ihrem Projekt auf dem Laufenden zu bleiben. Die Agentur informiert und vermittelt mögliche Bildungsmaßnahmen und Angebote.

Das seniorKompetenzteam als Keimzelle für vernetztes und selbstorganisiertes Arbeiten

Der Gedanke von „miteinander füreinander“ erfordert anders als bisher, dass sich der freiwillig Tätige als Teil des Ganzen versteht. Nicht das Einzelprojekt eines /einer *seniorTrainerin* schafft ein verändertes Rollenverständnis, sondern das Auftreten der *seniorTrainerinnen* als Gesamtheit, als Team, das sich dieses übergeordnete Ziel zum Motto macht. Deutlich wird dieses Verständnis z.B. in der Namensgebung des *seniorKompetenzteams* aus Arnsberg. Die Gruppe wählte für sich den Titel „W.I.R.“ („Wissen – Initiative – Rat“). Damit unterstreichen die *seniorTrainerinnen*, dass sie nicht als Einzelkämpfer verstehen, sondern als Sender dieser neuen Botschaft.

In Regensburg hat das *seniorKompetenzteam* eine gemeinsame Pressekonferenz bei der Lokalzeitung erreicht. Als Team haben Sie dort ihre Projekte und den Grundgedanken des Konzeptes, ein neues Altersbild in die Gesellschaft zu transportieren, vermittelt.



seniorTrainerinnen im Gespräch mit der Redaktion der Mittelbayrischen Zeitung

Teamgeist und Gemeinsamkeit fördern die Zusammenarbeit

Daraus ergibt sich für die Anlaufstellen die wichtige Aufgabe, Gemeinsamkeit und Teamgeist gezielt zu unterstützen und bewusst zu stärken. Für die Teambildung sind deshalb regelmäßige Treffen nötig, die das übergeordnete Ziel des Konzeptes immer wieder thematisieren und Aktionen für dessen Verbreitung planen und gemeinsam umsetzen. Die Anlaufstelle sorgt für die nötigen Räumlichkeiten und schafft als Mittler die Verbindung zwischen den Akteuren auf dem sozialen Markt. Sie sorgt für den Zusammenhalt der Gruppe, insbesondere auch durch die Moderation bzw. Co-Moderation der Treffen mit (gewählten) Gruppenleitern und deren Vertretungen. Dies ist besonders in der Anlaufphase wichtig, bis sich ein Zusammengehörigkeitsgefühl eingestellt hat und es für das Team zum Selbstverständnis geworden ist, regelmäßige Treffen auch selbstorganisiert zu vereinbaren.

Ausführliche Informationen zum Aufbau und der Begleitung von seniorKompetenzteams durch die Agenturen für Bürgerengagement finden sie in Kapitel 10.

Um eine Teambildung anzuregen, hat es sich z.B. in der Freiwilligenagentur Cottbus bewährt, unmittelbar nach dem Abschluss der Weiterbildung eine Art konstituierende Zusammenkunft der *seniorTrainerinnen* durch die Agentur zu organisieren. Zu dieser Veranstaltung werden außerdem Kooperationspartner, wie kooperierende Einrichtungen, Entscheidungsträger aus Politik und Verwaltung eingeladen.



seniorTrainerinnen-Treffen in Cottbus mit Vertretern der Kommune

Ferner hat es sich bewährt, pro Jahr drei bis vier Treffen des *seniorKompetenzteams* durchzuführen. Die organisatorische Vorbereitung erfolgt gemeinsam mit den *seniorTrainerinnen*. Den Inhalt dieser Treffen bestimmen die *seniorTrainerinnen*. Gemeinsam mit der Agentur erstellen sie einen Jahresarbeitsplan, der mit dem Jahresaktionsplan der Freiwilligenagentur abgestimmt wird. Aktionen innerhalb der Frauen- oder Seniorenwoche sowie der Tag „Freiwillig aktiv in Cottbus“ werden von den *seniorTrainerinnen* mitgenutzt. Dadurch wird die Vernetzungsarbeit innerhalb der Agentur und auch die der *seniorTrainerinnen* nach innen und außen gestärkt.

Diese regelmäßigen Zusammenkünfte des *seniorKompetenzteams* dienen darüber hinaus auch dem Erfahrungsaustausch bezüglich der verschiedenen Einzelprojekte der *seniorTrainerinnen*. Sie werden genutzt, um den jeweiligen aktuellen Entwicklungsstand zu besprechen und die Verzahnung unterschiedlicher Kompetenzen herzustellen. Gegenseitige Hilfe und Unterstützung in den Einzelprojekten, sei es organisatorischer oder auch inhaltlicher Natur, sind als Grundlage gemeinsamen Arbeitens zu verstehen.

Synergien nutzen durch Bildung von Unterarbeitsgruppen

In Ergänzung zu den Treffen des *seniorKompetenzteams* sind zusätzliche projektbezogene Treffen sinnvoll, wenn *seniorTrainerinnen* aus dem Kompetenzteam sich zur Bearbeitung eines größeren Projektvorhabens zu einer Unterarbeitsgruppe zusammengeschlossen haben, oder wenn einzelne *seniorTrainerinnen* Projekte mit verwandten Inhalten bearbeiten. Kompetenzen können ausge-

tauscht und Synergieeffekte genutzt werden. Die Agentur hat die Aufgabe *seniorTrainerinnen* zur Bildung von Untergruppen zu motivieren.

Brandenburgische Seniorenwoche 2005 - Wir machen mit!

WIR:

- *das sind seniorTrainerinnen, Menschen die sich ehrenamtlich engagieren*
- *lernen Sie uns und unsere Projekte kennen*
- *diskutieren Sie mit uns über das Thema „Altern“*
- *lernen Sie die Freiwilligenagentur kennen*

WANN:

- *9. Juni 2004 13.00-17.00 Uhr*

WO:

- *Soziokulturelles Zentrum, Zielona-Gora-Str. 16, 03048 Cottbus*

WAS:

- *13.00-14.00 Uhr Vortrag und Gesprächsrunde „Seniorpartner in Schulen“ (SiS)*
- *14.15-15.15 Uhr Mitmachangebot zum Projekt „Englisch im Alltag“*
- *15.30-16.00 Uhr Mitmachangebot zum Projekt „Keine Angst vor dem Computer“*
- *14.00-17.00 Uhr Vorstellung der Projekte und Initiativen*

Deutsch für Ausländer - Gemeinsam trauern - Renate eine Insel - Begleitung von Jugendlichen bei der Ausbildungsplatzsuche - Aufbau eines HelferInnenkreises zur Betreuung psychischkranker Menschen und Menschen in Vereinsamung – Mensch beweg dich-

Umfrage zum Thema Diskriminierung im Alter

*Wir freuen uns, mit Ihnen ins Gespräch zu kommen.
seniorTrainerinnen und Freiwilligenagentur*



So konnte z.B. im Treffpunkt Seniorenbüro Regensburg eine *seniorTrainerinnen*-Gruppe für Wohnberatung mit dem Spektrum, Wohnformen (gemeinschaftliches Wohnen im Alter), Wohnberatung und Unterstützung bei Umbaumaßnahmen

gegründet werden. Dieses Team trifft sich ausschließlich selbstorganisiert. Die hauptamtliche Begleitung bezieht sich hier auf die Vermittlung von Initiativen und Nutzern oder auf die fachliche Information hinsichtlich der Neuerungen auf dem Spezialgebiet Wohnen im Alter.

Treffpunkte und Arbeitsmöglichkeiten für seniorTrainerinnen schaffen

Die Agenturen haben die Aufgabe, infrastrukturelle Unterstützung zu leisten und Räumlichkeiten, Materialien aber auch Mithilfe bei der Öffentlichkeitsarbeit zur Verfügung zu stellen. Um die Medienkompetenz der *senior*Trainerinnen zu fördern, ist eine zeitgemäße Ausstattung (Computer, Digitalkamera, Beamer), aber auch die entsprechende Unterstützung hinsichtlich der auszuführenden Tätigkeiten, wie redaktionelle Kompetenzen, Softwarekenntnisse und Ausstellungsmanagement vorzuhalten. Einige Agenturen und Anlaufstellen mögen mit der Bereitstellung von Räumlichkeiten und Arbeitsmittel aufgrund fehlender Ressourcen Schwierigkeiten haben. Häufig können jedoch Verbindungen und Kooperationen zu anderen Einrichtung helfen, um dort vorhandene Infrastrukturen mitzunutzen.

Die Agentur soll als zentraler Treffpunkt die Möglichkeit von Zusammenkünften auch über die Gesamtreffen hinaus ermöglichen. Im Treffpunkt Seniorenbüro Regensburg ist dafür in einem ersten Schritt einmal pro Woche ein so genannter „EFI-Tag“ geschaffen worden, an dem ein PC-Raum mit unbegrenztem Internetzugang zur Verfügung steht. Dieses Angebot ist mittlerweile auf fünf Tage in der Woche ausgeweitet worden. Arbeitsmittel wie Papier, Schreibzeug, Pauschalen für Druckkosten werden aus Fördermitteln finanziert. Nach Abschluss der Modellprojektphase werden diese Bedarfe aus Mitteln des Fördervereins des Treffpunkt Seniorenbüro finanziert.

In der Cottbuser Freiwilligenagentur wird bei der Bereitstellung von Ressourcen ein ähnlicher Weg beschritten. Neben den inhaltlichen Angeboten für *senior*Trainerinnen stehen allen *senior*Trainerinnen Sachressourcen zur Verfügung. Der Zugang zu Arbeitsplätzen am PC, zum Internet und der Adressverwaltung der Freiwilligenagentur ist gewährleistet. Durch das Netzwerk der Agentur können Räume für Veranstaltungen und Sachmittel für die Projektdurchführung zur Verfügung gestellt werden. Die Agentur berät und unterstützt die *senior*Trainerinnen bei der Beschaffung von Mittel über öffentliche Förderungen z.B. Wettbewerbe oder bei der Akquise von Spenden.

Professionelle Öffentlichkeitsarbeit zur Sensibilisierung der Gesellschaft

Mittels intensiver Öffentlichkeitsarbeit und zielgruppenspezifischer Ansprache, wie in Kapitel 10 ausführlich dargestellt, werden Sinn, Nutzen und Notwendigkeit der Verantwortungsrolle *seniorTrainerin* verdeutlicht, und zwar für die Adressaten des Engagements, für die Freiwilligen selbst, für die Non-Profit-Organisationen für das regionale, aber auch das überregionale Gemeinwesen. Darüber hinaus ist die Öffentlichkeitsarbeit Voraussetzung dafür, die übergeordneten Ziele zur Veränderung des Altersbildes erfolgreich in die Gesellschaft hinein zu transportieren.



SeniorTrainerinnen präsentieren das Bundesmodellprojekt „Erfahrungswissen für Initiativen“ auf der Seniorenmesse 66 in München

Die Besonderheit in der Gestaltung der gemeinsamen Öffentlichkeitsarbeit mit *seniorTrainerinnen* und Anlaufstellen liegt nun darin, den Begriff Selbstorganisation und Selbstbestimmtheit tatsächlich ernst zu nehmen und Eigeninitiativen zu unterstützen und anzuerkennen. Politische Interessen und Interessen der Agenturen sollten dabei weitgehend in den Hintergrund treten, denn nur auf diese Weise können die Inhalte des Konzeptes zur Erschließung des Erfahrungswissens Älterer durch *seniorTrainerinnen* glaubhaft vermittelt werden. Nicht zuletzt fördert diese neue Haltung in der Begleitung auch die gewünschte Verwirklichung von Selbstorganisation und Partizipation innerhalb einer bürgerschaftlichen Gesellschaft.

10 Aufbau und Begleitung von *senior*Kompetenzteams

Ulrich Kluge, Seniorenbüro Hamburg

10.1 Aus Ressourcen eine Perspektive machen

Das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ hat gezeigt, dass es älteren Menschen zunehmend gelingt, eine neue Verantwortungsrolle in der Gesellschaft zu übernehmen. *SeniorTrainerinnen* bringen ihre Kompetenzen im Gemeinwesen ein und fördern bürgerschaftliches Engagement. Ihr Engagement in Initiativen, Projekten und Vereinen erfolgt dabei weitgehend eigenständig und selbstverantwortlich. Voraussetzung dafür ist das Erfahrungswissen der Älteren, die durch das im Modellprogramm erprobte und bewährte Curriculum auf die besondere Rolle der *seniorTrainerinnen* vorbereitet werden.

An die Agenturen für Bürgerengagement stellen sich dabei besondere Entwicklungsaufgaben: Jährlich gilt es, neue *seniorTrainerinnen* zu gewinnen und in die lokale Gruppe zu integrieren. Zudem sollen Agenturen Ansprechpartner sein für alle *seniorTrainerinnen* oder sie sollen eine entsprechende Auffangstruktur vorhalten. Denn: Weitgehend eigenständig und selbstverantwortlich zu arbeiten, heißt nicht, „vereinzelt“ vorzugehen. Eine größer werdende Gruppe von *seniorTrainerinnen* bedarf personeller Ressourcen, die bei gleich bleibenden Zeitkontingenten der hauptamtlichen Mitarbeiter/innen der Agenturen neue Strukturen für den Standort verlangt.

Zitat: „Wir seniorTrainerinnen brauchen uns nicht von anderen organisieren lassen. Das können wir doch selbst sehr gut!“

Evamarie Peters, seniorTrainerin, Hamburg

Der Aufbau von *senior*Kompetenzteams, als Selbstorganisationsform der *seniorTrainerinnen*, bietet hierfür eine unabdingbare Voraussetzung. Erst die weitgehend selbstbestimmte und organisierte – aber in Kooperation mit den Agenturen für Bürgerengagement abgestimmte – Arbeitsweise macht das neue Selbstverständnis der *seniorTrainerinnen* zu einem durchsetzungsfähigen Konzept. *Senior*Kompetenzteams geben dem neuen Rollenverständnis ein eigenes Gesicht. Sie beweisen, dass Partizipation älterer Menschen mehr als eine Forderung ist, denn funktionierende *senior*Kompetenzteams von *seniorTrainerinnen* verschaf-

fen gleichzeitig eine Zusammenarbeit auf gleicher Augenhöhe mit den Agenturen für Bürgerengagement. Für die Agenturen stellt sich dabei eine neue Entwicklungsaufgabe - von „vermittelnden“ und „leitenden“ Tätigkeiten hin zu Begleitern und Moderatoren selbstorganisierter Gruppenprozesse. Agenturen weiten dadurch ihr Aktionsfeld aus, ohne selbst für alle Tätigkeiten verantwortlich zu sein – eine Stärkung der eigenen Arbeit mithin. Vorausgesetzt wird natürlich eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen *senior*Kompetenzteams und Agenturen, deren Schnittstellen jeweils miteinander vereinbart werden müssen.

seniorKompetenzteams – Vorreiter für neue Engagementformen im Alter

Wenn es *senior*Kompetenzteams aus freiwillig tätigen Älteren gelingt, erfolgreich eine eigenständige Position in der Kooperation mit der Agentur herzustellen, sich selbstbestimmt zu organisieren, kann dies eine Vorbildfunktion für andere Arbeitszusammenhänge in der Kommune haben. Beispielsweise könnte hier ein Verhältnis von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern/innen bzw. zwischen Einrichtungen und Ehrenamtlichen als gleichberechtigte Partner praktiziert werden.

In der Beziehung zu anderen Gremien und Institutionen sind *senior*Trainerinnen dabei konkurrenzfrei, da sich ihr Rollenprofil von den traditionellen Tätigkeiten Älterer unterscheidet. *senior*Kompetenzteams verstehen sich als Bündnispartner bei einer Veränderung des Rollenbildes im Alter. Sie stellen eine Ergänzung zu den Interessenvertretungen (Seniorenbeiräten, -räten) als Verfechter gegen ein defizitär geprägtes Altersbild und für ein kompetenz- und teilhabeorientiertes Wirken in der Gesellschaft dar. *senior*Kompetenzteams stehen Seite an Seite mit Seniorenvertretungen, wenn es darum geht, Verantwortung zu übernehmen und Interessen von Bürgerinnen und Bürgern einzubringen.

Zitat: „Wir hoffen mit unserem Beispiel auch ein Zeichen gegen die verbreitete Lethargie –,Wir können ja doch nichts ändern“ – für mehr bürgerschaftliches Engagement für einen lebenswerten Landkreis setzen zu können.“

Christa Pidun, seniorTrainerin, Jena

*Senior*Kompetenzteams können aber auch an Grenzen stoßen. Zum Appell an die Selbstverantwortung Älterer gehört, auch deren eigenständige Position zu akzeptieren, die im Einzelfall vom Interesse der Kommunalverwaltung und des Trägers abweichen kann. Abweichende Ziele und Meinungen sind positiv zu bewerten: Sie zeigen das Interesse Älterer, sich mitverantwortlich einzubringen. Sie sind direkter Ausdruck für Bürgerbeteiligung und Engagement. *Senior*Kompetenz-

teams können weder wie eine Verwaltungseinheit in ihrer Meinungsäußerung beschränkt werden (z.B. in kommunalen Strukturen), noch in den hierarchisch geprägten Abläufen von größeren Organisationen instrumentalisiert werden. Dies konterkariert das neue Rollenverständnis von *senior*Trainerinnen und entzieht Motive für die Selbstorganisation der *senior*Kompetenzteams.

10.2 Was sind *senior*Kompetenzteams?

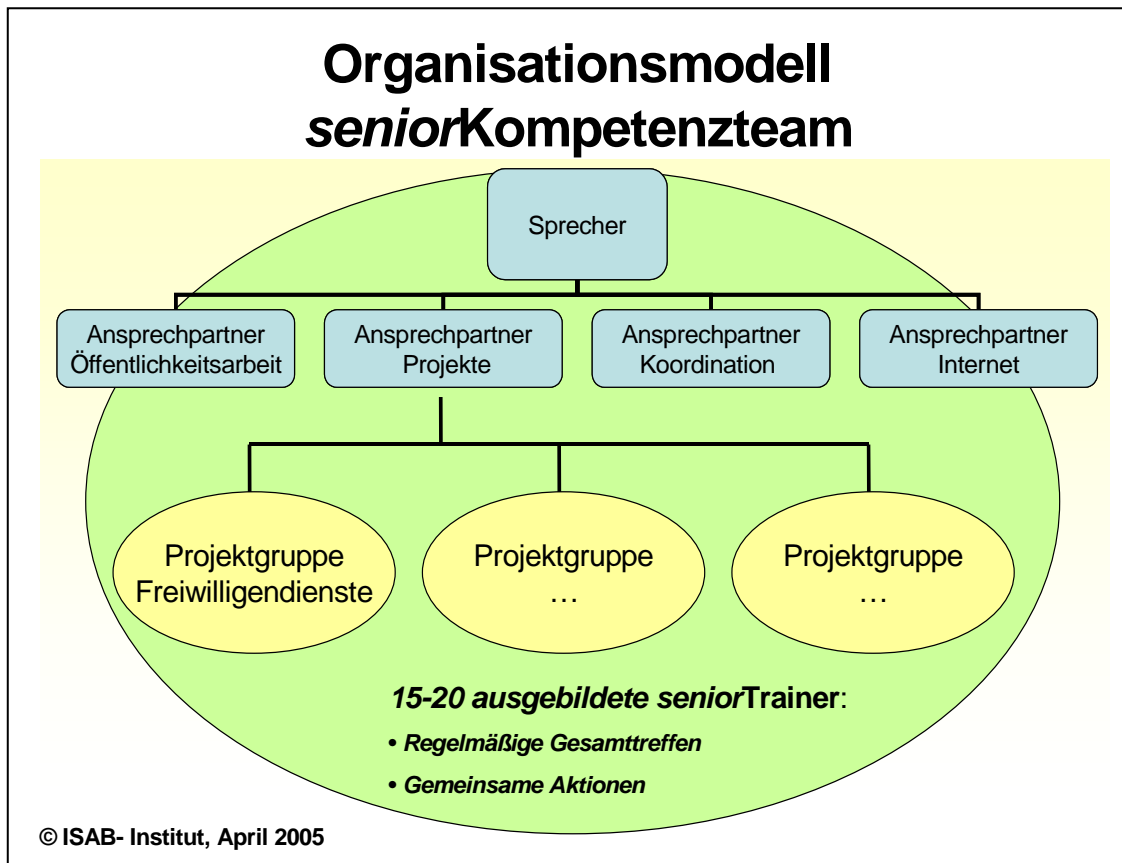
Der Begriff *senior*Kompetenzteam wurde im Frühjahr 2004 in die Diskussion mit den Akteuren des Modellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“ als Fachbegriff zur Bezeichnung der lokalen Selbstorganisation der *senior*Trainerinnen eingebracht. Bis Mitte 2005 wurden in vielen der am Programm beteiligten Kommunen *senior*Kompetenzteams gegründet, z.T. unter verschiedenen Bezeichnungen bzw. Namen (z.B. *senior*Kompetenzteam Westküste, W.I.R. in Arnsberg, Erfahrungsbörse Ammerland etc.).

*Senior*Kompetenzteams bündeln und komprimieren das Erfahrungswissen einzelner *senior*Trainerinnen zum Nutzen der Fort- und Weiterentwicklung des *senior*Trainerinnen-Engagements bzw. der *senior*Trainerinnen-Rolle, aber auch zur Bewältigung der anfallenden Aufgaben innerhalb der Gesamtstruktur des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“. Ein *senior*Kompetenzteam kooperiert eng verbunden mit einer Agentur für Bürgerengagement und profitiert von ihrer Einbindung in Netzwerke bürgerschaftlichen Engagements in der Region. Die konkrete Organisationsform der *senior*Kompetenzteams variiert entsprechend der örtlichen Rahmenbedingungen und Schwerpunktsetzungen.

Die Organisation der *senior*Kompetenzteams ist als eine Gesamtgruppe empfehlenswert. Ihr gehören alle Personen an, die sich in den von *senior*Trainerinnen entwickelten Rollen engagieren wollen. In den am Modellprogramm beteiligten Kommunen sind dies zurzeit ca. 15 – 20 *senior*Trainerinnen.

Innerhalb des *senior*Kompetenzteams können sich Untergruppen bilden, die für eine gewisse Zeit besondere Projekte oder Themen angehen wollen. Ein Beispiel hierfür ist die Projektgruppe „Freiwilligendienste“, die in einigen *senior*Kompetenzteams gebildet wurde, um im Rahmen eines neuen Bundesmodellprogramms den Aufbau von „generationsübergreifenden Freiwilligendiensten“ zu unterstützen. Je nach den örtlichen Verhältnissen kann es auch sinnvoll sein, dass mehrere *senior*Kompetenzteams in einer Kommune getrennt voneinander arbei-

ten, z.B. im ländlichen Raum bei großen Entfernungen zwischen den Wohnorten. Getrennt operierende *senior*Kompetenzteams im engeren regionalen Umfeld erschweren allerdings ein wirkungsvolles Auftreten der *senior*Trainerinnen in der Öffentlichkeit.



Einem *senior*Kompetenzteam sollten Ältere angehören, die ihre Verantwortungsrolle und die Weitergabe ihres Erfahrungswissens in einem Weiterbildungs-Kurs für *senior*Trainerinnen reflektiert und entwickelt haben. Senioren und Seniorinnen, die diese Qualifizierungsmöglichkeiten genutzt haben, berichten übereinstimmend, dass sie daraus für ihr Engagement und ihre Multiplikatorenrolle hohen Nutzen ziehen konnten. Wenn Ältere, die noch keine Gelegenheit hatten an einem Qualifizierungskurs teilzunehmen, in ein *senior*Kompetenzteam aufgenommen werden, sollten sie – im Interesse der Qualitätssicherung des *senior*Kompetenzteams – sobald wie möglich an einem Kurs teilnehmen.

Die *senior*Kompetenzteams treffen sich regelmäßig (in der Regel mindestens alle zwei Monate), um gemeinsame Aktionen zu entwickeln, in denen die *senior*Trainerinnen ihr bürgerschaftliches Engagement und die Weitergabe ihres Erfah-

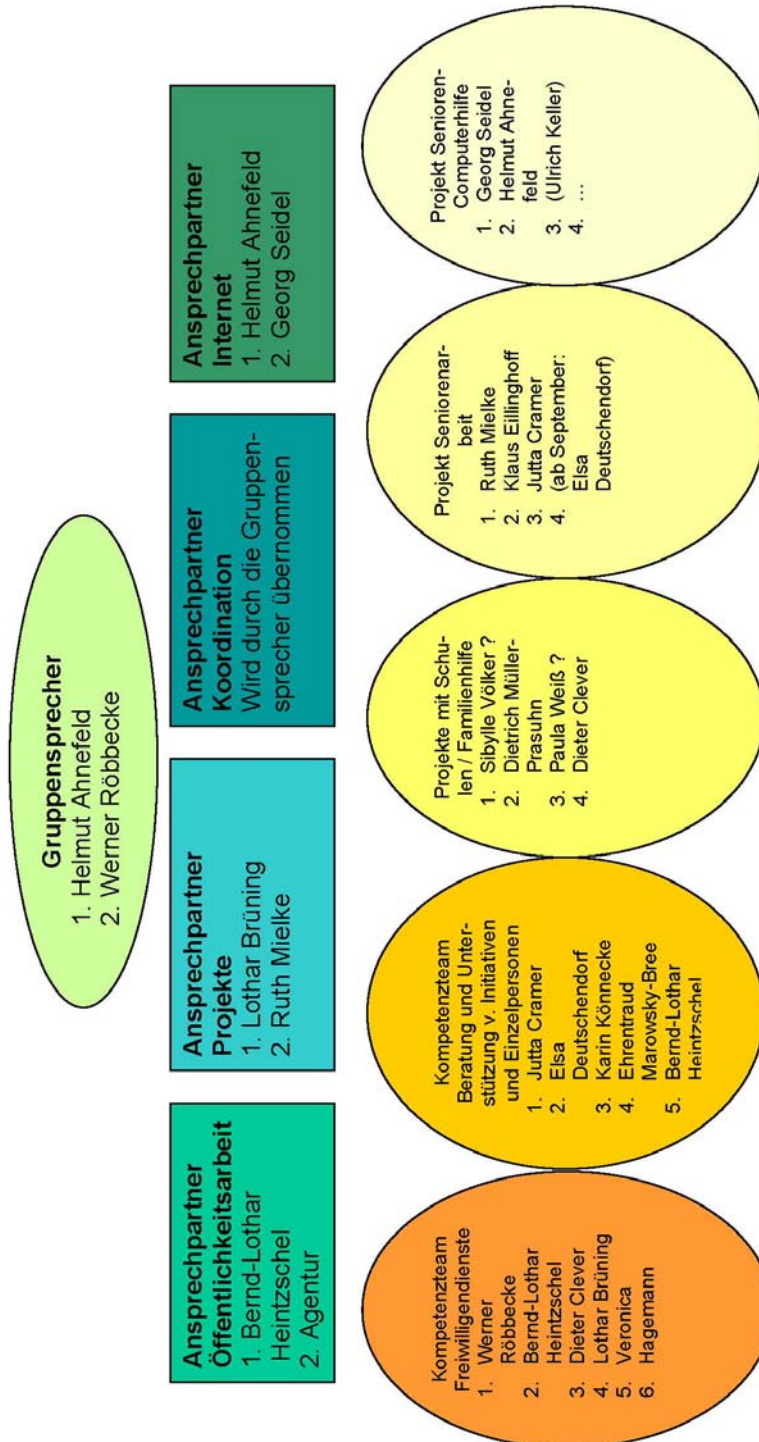
rungswissens im Gemeinwesen reflektieren, gestalten und bekannt machen. Innerhalb des Teams gibt es *senior*Trainerinnen, die für bestimmte Aufgaben zuständig sind. Ein wichtiges Organisationselement ist die Benennung eines Sprechers bzw. einer Sprecherin, der die Gruppe nach außen vertritt. Diese sind zugleich Ansprechpartner/innen für Agenturen zur Vereinfachung von Absprachen. Die Sprecher/innen übernehmen die Gesamtkoordination. Sprecher werden vorgeschlagen und von den *senior*Trainerinnen ernannt bzw. gewählt.

Darüber hinaus gibt es in der Regel Ansprechpartner bzw. Ansprechpartnerinnen für weitere Aufgaben. Diese sind im Wesentlichen für die Aufgabenbereiche „Öffentlichkeitsarbeit“, „Projekte“, „Koordination“ und „Internet“ (vgl. hierzu Kapitel 12) zuständig. Diese Funktionen können sowohl von einzelnen *senior*Trainerinnen als auch in Teams von 2-3 *senior*Trainerinnen wahrgenommen werden.

Um den komplexer werdenden Aufgaben von *senior*Trainerinnen in der Region gerecht zu werden, wird es notwendig sein, Untergruppen o.ä. zu gründen. Mitarbeiter/innen der Agenturen wenden sich – je nach Vereinbarung – bei entsprechenden Anfragen und mit besonderen Anliegen an die jeweiligen Sprecherinnen und Sprecher. Das können dann entweder die Sprecher des *senior*Kompetenzteams sein, oder aber die Ansprechpartner der jeweiligen Arbeitsgruppen, z.B. für Öffentlichkeitsarbeit, für Projektgruppen.

Beispiel: Organigramm *senior*Kompetenzteam Minden/Lübbecke

Organisation des Kompetenzteam Minden-Lübbecke



Beispiel Uckermark:

Im flächenmäßig größten Landkreis Deutschlands stellen sich an die Selbstorganisation der seniorTrainerinnen und der sie begleitenden Agenturen besondere Herausforderungen. Lange Fahrtwege und damit verbundene hohe Kosten müssen vermieden werden. Darunter leidet aber die Außendarstellung des Projektes nicht.

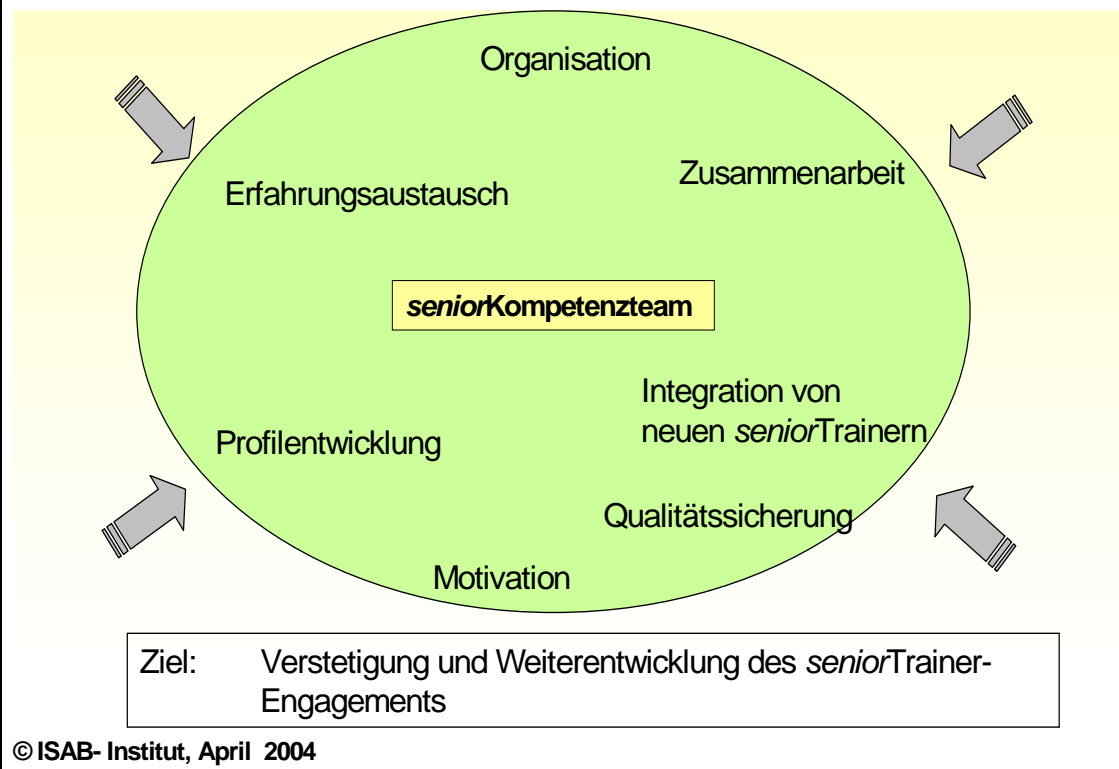
Das „seniorKompetenzteam Uckermark“, wie es sich selbst nennt, besteht aus drei regional zusammengefassten Gruppen. Diese Gruppen treffen sich innerhalb ihrer jeweiligen Region monatlich. Die Ergebnisse werden zum zentralen seniorKompetenzteam in Prenzlau kommuniziert. Dort sorgt ein überregionaler Ansprechpartner für die gemeinsame Koordination. Ein übergreifender Internet-Unterstützerkreis und ein Ansprechpartner für Öffentlichkeitsarbeit tragen zum landesweiten, gemeinsamen Auftritt bei. Im weitläufigen Landkreis finden halbjährliche Treffen aller seniorTrainerinnen zur Gesamtabstimmung und zum Erfahrungsaustausch statt.

Grundsätzlich ist die regionale Ausdehnung des Einzugsgebietes für *senior*-Trainerinnen ein wichtiges Kriterium für die Ausgestaltung und den Aufgabenumfang eines *senior*Kompetenzteams. Fahrtkosten, lange Anfahrten und weniger verdichtete Aufgabenzusammenhänge erschweren die Funktionalität des *senior*-Kompetenzteams. Ggf. müssen Entscheidungswege verkürzt werden, bzw. es finden Treffen und Vereinbarungen für längere Zeiträume statt.

10.3 Welche Aufgaben nehmen *senior*Kompetenzteams wahr?

Den *senior*Kompetenzteams kommen interne, d.h. die Zusammenarbeit der *senior*Trainerinnen untereinander und die Kooperation mit der Agentur betreffende Aufgaben zu, sowie externe Aufgaben, die vor allem die Außendarstellung und die Einbindung ins Gemeinwesen betreffen. Einzelne Aufgaben können bei entsprechenden Ressourcen temporär auch von Agenturmitarbeitern/innen übernommen werden. In der Regel wird dies am Anfang, beim Aufbau von *senior*-Kompetenzteams, geschehen. Es sollte aber deutlich gemacht werden, dass dies jeweils nur temporär begrenzt erfolgen kann, z.B. bis *senior*Trainerinnen aus einem nachrückenden Kurs dies übernehmen können und die Selbstorganisationsstrukturen damit verstärken.

Aufgaben des *senior*Kompetenzteams - intern -



a) Interne Aufgaben von *senior*Kompetenzteams

Organisation und Durchführung von regelmäßigen Treffen – Erfahrungsaustausch der *senior*Trainerinnen

Die Zusammenkünfte tragen dazu bei, das eigene Rollenprofil weiter zu entwickeln und Ergebnisse der Arbeit selbstkritisch und konstruktiv zu reflektieren. Die Vor- und Nachbereitung der Treffen bedeutet für die Selbstorganisation der *senior*Trainerinnen bereits einen hohen Arbeitsaufwand. Oberstes Prinzip sollte die Nachvollziehbarkeit und Transparenz von Entscheidungen für alle *senior*Trainerinnen sein. Insbesondere sollten alle per Email oder Postversendung informiert sein, die nicht regelmäßig am Erfahrungsaustausch teilnehmen können. Zu den Treffen muss eingeladen werden (sofern kein fester Ort und Termin vorgegeben ist, z.B. jeden ersten Mittwoch im Monat zu einer fixen Zeit) und es sollten Tagesordnungspunkte von den Sprecherinnen und Sprechern vorab mitgeteilt werden.

Beispiel Hamburg:

Am Standort Hamburg arbeiten die beiden Agenturen für Bürgerengagement (Seniorenbüro und Freiwilligenzentrum) eng zusammen. Es gibt eine Gesamtgruppe von seniorTrainerinnen in der Stadt, jährlich erweitern zwanzig neue seniorTrainerinnen die Gruppe. Ein breites Engagement in selbstorganisierten Strukturen scheint aufgrund der jährlich steigenden Zahl von seniorTrainerinnen insbesondere in größeren Gruppen in Ballungsräumen und Großstädten zwingend erforderlich. Etwa 18 der zurzeit 45 aktiven seniorTrainerinnen aus drei Kursen sind in der zentralen Organisations- und Sprecher/innengruppe, bzw. in weiteren Arbeitsgruppen beteiligt.

Die große Gruppe stellt besondere Herausforderungen an die Integrationsfähigkeit aller Beteiligten. Am Beginn dieser als fortwährend begriffenen Integrationsaufgabe wurde deshalb ein Leitbild formuliert. Zudem erfordert die große Anzahl von seniorTrainerinnen eine weitergehende Arbeitsaufteilung. Beispielsweise wechseln sich sechs seniorTrainerinnen bei der Moderation der zweimonatlichen Reflexionstreffen ab. Zwischen den Treffen entwickeln Arbeitsgruppen Vorschläge zur weiteren Vorgehensweise. Innerhalb des seniorKompetenzteams gibt es in Hamburg zurzeit fünf Arbeitsgruppen, die sich mit verschiedenen Aufgaben befassen. „Grundsätzliche Aufgaben“: Intern, z.B. Verfahrensabläufe und Informationsfluss sicherstellen, Koordination von Aktivitäten, positive Grundstimmung erhalten und extern, z.B. Öffentlichkeitsarbeit, Weiterführung des EFI-Programms. „Wiederkehrende Aufgaben“: z.B. Ausschüsse, Auswahl neuer seniorTrainerinnen, Reflexion der Wahrnehmung der seniorTrainerinnen-Rolle.

Es werden „Entscheidungen“ getroffen, unter Einbeziehung aller seniorTrainerinnen, z.B. über den Einsatz von Arbeitsgruppen, deren personelle Besetzung, die jeweiligen Ergebnisse und über Grundzüge der Öffentlichkeitsarbeit.

Alle *seniorTrainerinnen* sollten eigene Anregungen „auf die Tagesordnung bringen“ können, sofern sie für die Weiterentwicklung oder Information der gesamten Gruppe von Belang sind. Die Ergebnisse sollten in einem Protokoll festgehalten werden, nicht zuletzt um auch Nicht-Anwesende zu informieren. Es ist abzuwägen, ob aus arbeitstechnischen Gründen mit dem Versand des Protokolls zugleich eine Einladung für das nächste Treffen erfolgen kann. Der Erfahrungsaustausch sollte zum Ziel haben, über eigene Eindrücke und Ergebnisse der Arbeit in Projekten zu informieren. Sprecherinnen und Sprecher aus einer „AG Projekte“ können eine zusammenfassende Darstellung leisten, die bereits gezielt relevante Ergebnisse und Erfahrungen subsumiert. Eine Diskussion darüber ist unverzichtbar.

Beispiel Herford:

Das Besondere an der Selbstorganisation des Herforder seniorKompetenzteams ist die Orientierung der eigenen Arbeitsgestaltung an den Wünschen der Initiativen, Projekten und Kooperationspartnern, die durch die senior-Trainerinnen unterstützt werden. Das seniorTrainerinnen-Team Herford sieht seine Zusammenarbeit „geprägt durch übergreifende, partnerschaftliche Zusammenarbeit.“ Im gegenseitigen Informationsfluss besteht eine besondere Verpflichtung für die Gruppe.

Zur „Abwicklung ihrer Geschäftsprozesse“ hat das seniorKompetenzteam Herford fünf Aufgabenbereiche festgelegt: „Verwaltung/EDV, Organisation/Koordination, Marketing/Projektentwicklung, Kontaktpflege mit den Kooperationspartnern und Auftragsabwicklung“. Die Gruppe fasst ihre Aufgaben nach eigenen Worten in „teilautonome Teams“ zusammen, um möglichst „einen flachen Organisationsaufbau“ zu gewährleisten. Das seniorKompetenzteam sieht sich selbst in Abstimmung mit der Agentur als „Nahtstelle“ zu den Kunden und den Kooperationspartnern im EFI-Netzwerk. Die direkte und eigenständige Verbindung der seniorTrainerinnen zu den „Kunden“ (z.B. sozialen Einrichtungen und kommunalen Gremien) hat den Vorteil, Erwartungen an die eigene Arbeit besser erfassen zu können.

Profilentwicklung und Qualitätssicherung

Hierbei sollte die Dokumentation, die Zusammenarbeit und die Sicherstellung der Nachhaltigkeit des Programms im Mittelpunkt der Überlegungen stehen. Fragestellungen, die die eigenen „Abläufe“ und Ausrichtung kritisch überprüfen, könnten sein: Gelingt es, Ergebnisse der Praxiseinsätze zu generieren und in der Folge zu dokumentieren? Können Absprachen miteinander verbindlicher oder weniger zeitaufwändig gestaltet werden? Wie gelingt es, Abläufe zu vereinfachen? Sind die entwickelten Kriterien für Projektaufträge und die Übernahme von Aufträgen noch konform mit der Gesamtausrichtung des seniorKompetenzteams? Erfordern neue Erfahrungen eine Anpassung von Kriterien? Hierzu werden Erfahrungen gesammelt und an die langfristige Ausrichtung des seniorKompetenzteams angepasst.

Neue seniorTrainerinnen auswählen und integrieren – Gemeinschaftsleben gestalten

Die Beschäftigung eines *senior*Kompetenzteams mit diesen Fragen bedeutet, das bestehende Gefüge als wandelbar zu akzeptieren, insbesondere durch die Notwendigkeit, sich für nachrückende *senior*Trainerinnen, somit auch für neue Ideen, zu öffnen.

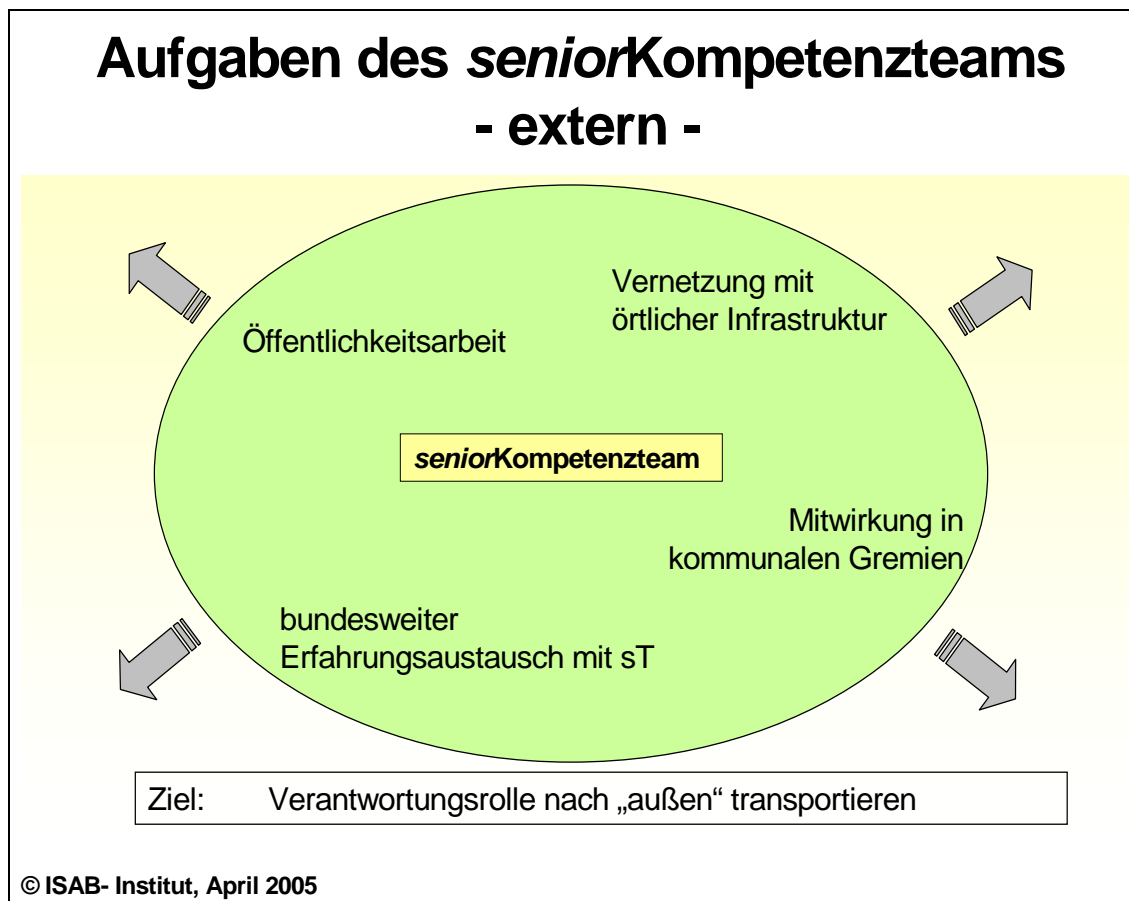
Das Rollenverständnis sieht eine „Einzelbegleitung“ der *senior*Trainerinnen durch Agenturen nicht vor. Vielmehr obliegt es den *senior*Trainerinnen selbst, ihrem Projekt eine eigene Heimat zu schaffen, in die „man gerne geht“, wo es eine vertrauensvolle Zusammenarbeit gibt und in der eigene Schwierigkeiten bei der Realisierung eines Projektes im geschützten Raum thematisiert werden können. Peter Zeman (2005) sieht ein wichtiges Ziel der Selbstorganisation „...in der integrierenden Binnenfunktion für die Gruppe derer, die sich zusammengeschlossen haben.“ Über den Modellzeitrahmen hinaus sollten *senior*Trainerinnen deshalb direkt an der Auswahl neuer Kursteilnehmerinnen und –teilnehmer beteiligt sein, bzw. ein Auswahlverfahren nach eigenen Kriterien erstellen. Die Agentur erhält hierbei die Aufgabe, die Kontinuität des Programms zu gewährleisten und sich an der Auswahl zu beteiligen.

Zitat: „Unser Ziel im Kompetenzteam ist es hauptsächlich, Erfahrungen und Information auszutauschen. Auch die Integration weiterer Bürgerinnen und Bürger, die sich ehrenamtlich engagieren wollen, ist eines unserer Hauptziele. Dadurch lässt sich unser Engagement multiplizieren und gesellschaftlich mehr bewegen...“ seniorKompetenzteam Uckermark

Die Integration neuer *senior*Trainerinnen ist wichtig, um einer Vereinzelung von freiwilliger Arbeit innerhalb der aktiven Freiwilligen entgegen zu wirken. Auch die Anerkennung und Motivation – sofern nicht von der Agentur oder dem kommunalen Umfeld geleistet – kann wesentlicher Bestandteil der Förderung des Gemeinschaftslebens sein. Ein weiteres Element ist der Blick auf *senior*Trainerinnen, die nach eigener Einschätzung nicht ausgelastet sind oder aber längere Zeit „nichts haben von sich hören lassen“. Gibt es – nach Sicht der Dinge – Projekte, an denen sie sich beteiligen können? Können sie möglicherweise bei laufenden Projekten hospitieren?

b) externe Aufgaben von seniorKompetenzteams**Mitarbeit in kommunalen Netzwerken bürgerschaftlichen Engagements**

*senior*Trainerinnen sollten neben der Agentur für Bürgerengagement eine eigene Vertretung in unterschiedlichen kommunalen Gremien entsenden. Dies können „Arbeitskreise Ehrenamt“ sein, Runde Tische oder Vorbereitungsgruppen für Veranstaltungen und Aktionstage zur Förderung des freiwilligen Engagements. *Senior*Trainerinnen signalisieren damit ihre Eigenständigkeit als Gruppe und können aktuelle Themen ohne Vermittlung durch die Agentur aufgreifen. Zudem repräsentieren sie selbst engagementbereite Bürgerinnen und Bürger und können deren Interessen vertreten. Sie haben damit nicht mehr nur die Rolle, stellvertretende ehrenamtliche, bzw. freiwillige „Mitarbeiter/innen“ der Agentur zu sein.



Beispiel Schwerin:

In Schwerin trafen sich zunächst die seniorTrainerinnen der ersten und zweiten Gruppe monatlich jeweils untereinander. Im Mittelpunkt standen der Erfahrungsaustausch, Projektfragen und Strategien der Öffentlichkeitsarbeit. Interesse zur Zusammenführung wurde durch neue, gemeinsam betreffende Themen und Inhalte geweckt. Es werden nun in größeren Abständen gemeinsame Treffen organisiert, die vielseitigen Nutzen haben: Sie dienen u.a. Fortbildungszwecken und als Projektideenbörse. Das seniorKompetenzteam nutzt das Zusammensein aber auch, um seniorTrainerinnen örtlich zu vernetzen. Hierzu werden Vertreterinnen und Vertreter örtlicher Gremien und Einrichtungen eingeladen.

Im Idealfall erhält die Agentur mit den *senior*Kompetenzteams einen authentischen, glaubwürdigen und starken Partner in Gremien und Arbeitskreisen. Die *senior*Trainerinnen wiederum werden durch den Rückhalt der Agentur als bekannte, Engagement fördernde Einrichtung gestärkt. Auch eine arbeitsteilige Vertretung ist denkbar, um knappe Arbeitszeitressourcen sinnvoll zu nutzen.

Öffentlichkeitsarbeit für *senior*Trainerinnen

An das öffentliche Umfeld richten sich Kontakte zu Medien, Politik, Kommunalverwaltung und die eigene Internetpräsentation. Alle Aktivitäten erfordern ein hohes Maß an Kompetenz. Ein *senior*Kompetenzteam kann Erfahrungen aus Presse- und Medienberufen bündeln sowie die Kenntnis und eigenes Einfühlungsvermögen von Gremien- und politischer Arbeit nutzen. Ergänzt werden könnte das extern ausgerichtete Wirken durch technisches Know-how zur Gestaltung von Internetseiten. Ein aktueller und umfassender Auftritt auf einer eigenen Internetseite der *senior*Trainerinnen spielt eine besondere Rolle bei der Außendarstellung des Konzeptes und ist ein geringer Kostenfaktor – eine eigene Internetadresse samt des notwendigen Speichervolumens ist zu einem Preis von etwa 100 Euro jährlich zu reservieren. Denkbar ist für den Anfang eine kostengünstigere Variante, zum Beispiel als gekennzeichneteter Unterbereich in der Homepage der Agentur.

Wichtig ist: *senior*Trainerinnen nehmen ihre neue Verantwortungsrolle nach außen eigenständig wahr. Größere Aktionen sollten mit der Agentur abgestimmt sein, jedoch unterliegen sie nicht einer „Genehmigungspflicht“ durch den Träger. Wichtiger ist vielmehr, dass *senior*Trainerinnen selbst „mit einer Stimme“, also untereinander abgestimmt, sprechen, um wichtige Botschaften nicht wider-

sprüchlich nach außen zu tragen. Hierbei liefert das beim Aufbau eines *senior*-Kompetenzteams beschriebene gemeinsame Leitbild eine gute Arbeitsgrundlage.

Weitere Informationen zur Organisation und den Arbeitsgrundlagen bereits bestehender seniorKompetenzteams unter www.seniortrainer.de, Bereich „senior-Trainerinnen in der Praxis“

Reibungspunkt in der Öffentlichkeitsarbeit innerhalb der Gruppe der *senior*Trainerinnen, aber auch in Beziehung zu den Agenturen, werden immer wieder un-abgestimmte Pressemitteilungen oder Veröffentlichungen Einzelner sein. Hier gilt es eine Balance zu finden zwischen der gewollten Eigenständigkeit und der Verantwortungsübernahme der *senior*Trainerinnen in ihren Projekten und einer gemeinsamen Außendarstellung. Der „Schutz“ in der Rolle als *senior*Trainerinnen ergibt gleichzeitig eine Verbindlichkeit in der Öffentlichkeitsarbeit.

Diese „Einstimmigkeit“ bedeutet nicht, dass Freiwillige „ihre Stimme verlieren“. Es sollte nur unterschieden werden, ob sie sich in der Rolle als *senior*Trainerinnen äußern, oder – was jedem frei bleibt – als Privatperson. Also: Nicht jede/r macht in einem Verbund von *senior*Trainerinnen was er/sie will. Es sollte vielmehr Vertrauen vorhanden sein, nicht jede Äußerung vorlegen zu müssen oder gar „zensieren“ zu lassen. Entscheidend bleibt, dass das *senior*Kompetenzteam selbst auswählt, wer und wann aus dem eigenen Kreis zu welcher Veranstaltung das Gesamtteam vertritt.

Zeithorizont der Tätigkeiten

*senior*Trainerinnen nehmen eine neue Verantwortungsrolle in der Gesellschaft wahr, die zeitlich befristet ein Engagement in einem Tätigkeitsfeld vorsieht. Sie korrespondiert mit dem Wunsch vieler Freiwilliger nach Ende des Berufslebens und nach der aktiven, verpflichteten Familienphase, sich vielseitig und kompetent zu engagieren, aber eben nicht mehr „rund um die Uhr“.

Was für das allgemeine Rollenverständnis von *senior*Trainerinnen gilt, trifft – so ist zu erwarten – ebenso für das Engagement in *senior*Kompetenzteams zu: Jedes Engagement ist befristet. Biografische Ereignisse, z.B. Sorge um Angehörige oder gesundheitliche Aspekte, können eine Mitarbeit sogar sehr kurzfristig beenden. Viele Mitglieder von *senior*Kompetenzteams werden sich überhaupt nur für einen sehr begrenzten Zeitraum zur Verfügung stellen. Dadurch ergibt sich immer die Notwendigkeit, *senior*Kompetenzteams in ihrer Zusammensetzung zu

erneuern. Die Agentur sollte zusammen mit dem *senior*Kompetenzteam einer Region rechtzeitig Sorge tragen, Kontinuität in der internen und externen Aufgabengestaltung zu gewährleisten. Hierzu bieten sich drei Maßnahmen an:

Vertretungspersonen benennen: Jeder Sprecher, jede Sprecherin einer AG oder des gesamten *senior*Kompetenzteams sollte eine Vertretung ernennen, bzw. die Gruppe sollte einen zweiten Ansprechpartner bestimmen. Insbesondere können so Abwesenheiten einzelner, beispielsweise durch längere Urlaubsreisen, private Belastungen oder gesundheitliche Beeinträchtigungen, kompensiert werden.

Wechsel fest einplanen: Die Mitarbeit jedes einzelnen Mitglieds der *senior*Kompetenzteams sollte zeitlich befristet sein. Es kann etwa jedes Jahr, beispielsweise bei der Integration eines neuen Kurses, eine Bilanz gezogen werden und ggf. eine feste Rotation vereinbart werden.

Neue Kurse beteiligen: Um sicherzustellen, dass neue *senior*Trainerinnen Interesse an der Mitarbeit in der internen und externen Selbstorganisation bekunden, müssen sie frühzeitig Gelegenheit erhalten, die Arbeit von *senior*Kompetenzteams mitzugestalten. Die Integration von neuen Kursen ist zur dauerhaften Sicherstellung der Aufgaben von selbstorganisierten *senior*Trainerinnen eine notwendige Voraussetzung, die Offenheit gegenüber Neuem verlangt.

10.4 Zusammenarbeit der Agenturen mit *senior*Kompetenzteams

Die wissenschaftliche Begleitung (ISAB) des Modellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“ charakterisiert die Zusammenarbeit zwischen den beiden Hauptakteuren im Modellprogramm in der „Informationen der wissenschaftlichen Begleitung Nr. 30“ zutreffend folgendermaßen: „Die Kooperation zwischen Agentur und *senior*Kompetenzteams sollte so gestaltet werden, dass sie in Respekt vor der gegenseitigen Verantwortung erfolgt. Die Agentur trägt die Verantwortung für die von ihr wahrzunehmenden Aufgaben. Das *senior*Kompetenzteam trägt die Verantwortung für die von ihm entfalteten Tätigkeiten.“

Für den Aufbau und die Unterstützung von *senior*Kompetenzteams weichen Agenturen von ihrem traditionellen Aufgabenprofil ab, wie es beispielsweise bei der Vermittlung von Interessierten in Tätigkeitsfelder oder aber bei der Ver-

netzung zur Förderung des Freiwilligen Engagements durch Freiwilligentage, Ehrenamts-Börsen oder durch Fortbildungsangebote geschieht. Beim Aufbau von *senior*Kompetenzteams gilt es nunmehr, eine eigenständige Projektgruppe ins Laufen zu bringen. Dies geschieht unter der Prämisse, dass die Kompetenzen, die zur „Lauffähigkeit“ benötigt werden, überwiegend in der Gruppe bereits vorhanden sind. Diese Fähigkeiten müssen selbst nicht qualifiziert werden, sondern es gilt, das Zusammenspiel der Kenntnisse zu einem *senior*Kompetenzteam zu initiieren.

Agenturen haben also anfangs die Aufgabe, Geburtshelfer von *senior*Kompetenzteams zu sein. Sie ermöglichen die Treffen der *senior*Trainerinnen, sie verschaffen erste Zugänge und Kontakte zur Praxis und unterstützen, dass *senior*Trainerinnen ihr Rollenprofil in Praxisfeldern erproben können. Im weiteren Verlauf werden die Mitarbeiter/innen sich weiter zurückziehen, nachdem organisatorische und fortlaufende Entwicklungsaufgaben zur Ausgestaltung der *senior*Trainerinnen-Praxis von den Freiwilligen selbst in *senior*Kompetenzteams umgesetzt werden. Danach wird es weiterhin eine enge Zusammenarbeit zwischen dem *senior*Kompetenzteam und den Agenturen geben, die zur Nachhaltigkeit und Verstetigung des Ansatzes in der Kommune beitragen soll.

Agenturen wirken mit an der Auswahl von neuen seniorTrainerinnen

Für die Agenturen im Bundesmodellprogramm war es unabdingbare Voraussetzung, die Federführung bei der Auswahl von neuen *senior*Trainerinnen zu übernehmen. Zukünftig sollten *senior*Kompetenzteams diese Aufgabe maßgeblich mitgestalten bzw. selbst übernehmen. Wichtig ist, dass gemeinsame Kriterien für die Auswahl oder ein notwendiger Unterstützungsbedarf bei neu zu beginnenden Projekten, z.B. Freiwilligendiensten, zwischen Agentur und *senior*Kompetenzteam entwickelt werden. Die Agentur ist als ein Partner weiterhin an der Auswahl beteiligt, insbesondere um die langfristigen Aspekte und die Offenheit einer Gruppenkonstellation zu thematisieren.

Agenturen begleiten seniorTrainerinnen mit Sachkompetenz

Die Agentur nutzt ihre Kontakte und Beziehungen in kommunalen Netzwerken bürgerschaftlichen Engagements. Aus jahrelanger Erfahrung kennt sie kompetente Ansprechpartner, ist informiert über Zuständigkeiten staatlicher Einrichtungen sowie Arbeitskreise und nennt verlässliche Kooperationspartner. Sie kann idealerweise Wege verkürzen und Türen für *senior*Trainerinnen öffnen. Die Agentur warnt aber auch, wenn Ideen der *senior*Trainerinnen in eine Richtung zie-

len, in der es bereits Initiativen gibt und eine Konkurrenzsituation entstehen könnte. Die Agentur kann ihre Sachkompetenz auch durch die Kenntnis von Methoden zur Öffentlichkeitsarbeit für einzelne Projekte einbringen und hierbei einzelnen *senior*Trainerinnen bei ihrer Projektkonzeption wertvolle Hinweise geben. Zudem sollten Agenturen Kenntnis haben von externen Fortbildungsangeboten für Ehrenamtliche.

Agenturen moderieren Gruppenprozesse

Zur Weiterentwicklung des Konzeptes ist es notwendig, in regelmäßigen Abständen den Projektverlauf zu reflektieren und Schritte zur Veränderung in Abstimmung mit den *senior*Trainerinnen einzuleiten. Agenturmitarbeiter/innen erhalten in ihrer Funktion einen Moderationsauftrag. Dieser bedeutet, anfangs einzuladen, Fragestellungen für die weitere Zusammenarbeit zu entwickeln und der Gruppe der *senior*Trainerinnen die Möglichkeit zu eröffnen, sich über ihre Arbeit zu verständigen. Die Agenturmitarbeiter/innen leiten die Gruppe der *senior*Trainerinnen bzw. das *senior*Kompetenzteam nicht an, sondern moderieren Diskussionen (solange es nicht *senior*Trainerinnen selbst tun). Agenturmitarbeiter/innen sichern durch ihre Moderation eine konstruktive Zusammenarbeit der Gruppe und führen hin zu Lösungsrichtungen. Ebenfalls sorgen sie vor allem anfangs dafür, dass Ergebnisse protokolliert werden und an die Nicht-Anwesenden weiter gereicht werden.

Agenturen sichern die Dokumentation des Engagements

Damit aus der Vielzahl von Aktivitäten auch ein Erfolg beschreibbar wird, ist es notwendig, Ergebnisse zu dokumentieren und zu präsentieren. Dies kann langfristig nur eine Agentur verlässlich leisten, die die Archivierung von gemeinsamen Ergebnissen übernimmt. Agenturen verantworten nicht die besonderen Leistungen der *senior*Trainerinnen und der *senior*Kompetenzteams. Sie sichern aber zu, dass die kommunalen Anteile zur Finanzierung des Projekts sachgerecht verwandt werden. Hierfür bedarf es der Dokumentation und wiederum der gemeinsamen Vereinbarung zwischen den Mitgliedern des *senior*Kompetenzteams und zwischen den Agenturen, wie eine Dokumentation erfolgen kann. Im Blick behalten werden sollte, dass eine gute Dokumentation auch für andere öffentlichkeitswirksame Zwecke mit positiver Wirkung eingesetzt werden kann.

Agenturen bieten gute Rahmenbedingungen

Agenturen stellen Räumlichkeiten für Treffen bereit, bieten aber auch die Möglichkeit, eigene Sprech- und Bürozeiten der *senior*Trainerinnen durchzuführen. Ebenso könnte ein PC mit Internetanschluss und – soweit möglich – ein Sachmitteletat von den *senior*Trainerinnen selbst verwaltet werden.

Mögliche kleinere Unterstützungsleistungen könnten darin bestehen, vorhandene Fortbildungs- und Tagungstechnik zur Verfügung zu stellen oder einen Kopierapparat bereit zu halten. Ebenso können aktuelle Adressenlisten der Agenturen eine schnelle Kommunikation des *senior*Kompetenzteams erleichtern. Wichtig ist: Die *senior*Trainerinnen und die von ihnen gebildeten *senior*Kompetenzteams erhalten verlässlich die Möglichkeit, sich zur Selbstorganisation kostenneutral zu treffen und ggf. Kommunikationsmittel zu nutzen.

Zitat: „Die Selbstorganisation benötigt eine entsprechende Infrastruktur zur Unterstützung ihrer Aktivitäten: Hauptamtliche Begleitung, geeignete Räumlichkeiten, finanzielle Mittel. Um die Bereitstellung der Infrastruktur abzusichern, ist die Anbindung an einen Träger erforderlich, der folgende Möglichkeiten bieten sollte: unbürokratische Strukturen in der Zusammenarbeit, fachliche Anbindung der hauptamtlichen Begleitung an den Träger, ausreichende Räumlichkeiten und Arbeitsmaterialien.“

Jürgen Heitholt, seniorTrainer, Herford

Agenturen motivieren zur Selbstorganisation

Die Begleitung und Moderation bei Prozessen zum Aufbau eines *senior*Kompetenzteams verlangt von den Mitarbeitern/innen ein besonderes Fingerspitzengefühl. Bei schleppendem Projektverlauf ermutigen sie oder leisten kurzzeitig praktische Unterstützung. Die Agenturmitarbeiter/innen dürfen dabei ihre Rolle als „Prozessbegleiter“, bzw. „Moderator“ nicht verlassen. Sie bestimmen nicht über Prozesse der Selbstorganisation, sondern regen sie an. Agenturmitarbeiter/innen wissen: Auch bei den komplizierten Fragen, die die Selbstorganisation aufwirft, darf den *senior*Kompetenzteams der Spaß, daran mitzugestalten, nicht verloren gehen. Agenturmitarbeiter/innen verdeutlichen, welche Tätigkeiten sie einstweilig oder langfristig selbst bei diesem Prozess leisten können. Hierzu gehört u.a. die Teilnahme an Teamsitzungen und Reflexionstreffen der *senior*Kompetenzteams in regelmäßigen Abständen. Auch die Agenturen werden von erfolgreichen Projekten, die von *senior*Trainerinnen angeschoben und umgesetzt wurden, profitieren.

Agenturen anerkennen das Engagement von seniorKompetenzteams

Agenturen gewährleisten, dass das freiwillige Engagement eine Anerkennung in der Kommune findet. Agenturen verdeutlichen der Öffentlichkeit, dass das Engagement der *senior*Kompetenzteams zur Förderung bürgerschaftlicher Strukturen und Beteiligung beiträgt. Dies kann zum einen durch öffentliche Würdigungen geschehen, z.B. bei größeren Veranstaltungen für freiwilliges Engagement oder durch Einbeziehung politischer oder administrativer Kreise. Zum anderen können aber ebenso Sachleistungen zur Wertschätzung des geleisteten freiwilligen Einsatzes beitragen, z.B. Auslagenerstattungen und die Übernahme von Kosten für Fortbildungen.

10.5 *Aufbau von seniorKompetenzteams****Auswahl von seniorTrainerinnen***

Für die Agenturen für Bürgerengagement fängt der Aufbau eines *senior*Kompetenzteams bei der Zusammenstellung einer neuen Gruppe an. Es ist bereits bei den Auswahlgesprächen zu verdeutlichen, dass es zur Übernahme dieser neuen Verantwortungsrolle gehört, mit der bislang aktiven Gruppe der *senior*Trainerinnen in der Region zusammenzuarbeiten. Hierbei muss ein Auswahlkriterium sein, dass die Interessierten sich wünschen und vorstellen können, mit anderen *senior*Trainerinnen an der Gestaltung der neuen Verantwortungsrolle auf lokaler Ebene mitzuwirken.

Zwei Faktoren erschweren den Aufbau von *senior*Kompetenzteams: Isoliert und auf eigene Faust arbeitende und nur mit den Mitarbeitern/innen der Agentur in Kontakt stehende *senior*Trainerinnen lassen sich nicht mit der Etablierung eines neuen, teamorientierten und vernetzten Rollenverständnisses von freiwilliger Arbeit in Einklang bringen. Ebenso sind *senior*Trainerinnen, die eine kontinuierliche und direkte „Betreuung“ durch Agenturen erwarten, wenig hilfreich – sie binden langfristig große Aufmerksamkeit und Ressourcen der Agenturen. Eine Verknüpfung mit dem *senior*Kompetenzteam sollte daher Priorität haben.

Die Gewinnung von *senior*Trainerinnen weicht damit von der gewohnten Arbeit der Agentur ab: Sie vermittelt nicht in Tätigkeitsfelder, sondern eröffnet Interessierten die Möglichkeit zur Mitarbeit in einer selbstorganisierten Struktur. Diese Struktur wird getragen von gemeinsamen Entscheidungen einer Gruppe mit eigenem Rollenprofil. Sie verantwortet damit die wahrgenommenen Leistungen e-

benso wie die erzielten Ergebnisse. Die Agentur bietet hierfür lediglich Unterstützungsleistungen.

Selbstorganisation und seniorKompetenzteams in der Weiterbildung

Der zweite Schritt besteht in der Einbindung von *senior*Trainerinnen und/oder Agenturmitarbeiter/innen in die Weiterbildung zum/zur *senior*Trainerin. Gibt es noch keine Gruppe von *senior*Trainerinnen, so fällt der Agentur die Aufgabe zu, notwendige Tätigkeitsfelder der Selbstorganisation in der Weiterbildung vorzustellen. Augenmerk sollte auf die jeweiligen Gestaltungsspielräume gelegt werden. Ebenso muss die Entscheidung offen gelassen werden, welche Tätigkeitsfelder ein *senior*Kompetenzteam zuerst bearbeiten sollte.

Schon im Curriculum wird auf selbstverantwortliches Arbeiten Wert gelegt. Dies bedingt, dass auch das Lernen selbst in hohen Anteilen selbst gesteuert werden kann, insbesondere wenn hierzu Lerngruppen formiert werden. Aus diesem Verständnis heraus werden kleinere Aufgaben erfüllt, gemeinsam Lösungen entwickelt und neue Projektideen kreiert. Die gewählten Praxisbeispiele könnten bereits als Fragen der Selbstorganisation der *senior*Trainerinnen aufgenommen werden.

Initialzündung durch Workshop oder Zukunftswerkstatt

Nach Abschluss der Weiterbildung zum/zur *senior*Trainerin braucht es ein Instrument, um gemeinsame Vorstellungen zu entwickeln und erste Arbeitsschritte zu vereinbaren. Es sollte eine Methode gewählt werden, die kreative Freiräume lässt und Handlungsbedarfe sowie mögliche Schwachstellen der Selbstorganisation thematisiert. Bewährt haben sich hierzu eigene Workshops. Im Ergebnis können gemeinsam getroffene „Vereinbarungen“ stehen, die in nachfolgenden Reflexionstreffen überprüft und fortgeführt werden.

Bestehen noch keinerlei Selbstorganisationsstrukturen, so empfiehlt sich als erster Ansatz eine Zukunftswerkstatt. Hier kann Kritik an bisherigen Abläufen geäußert werden, es können Ideen erst einmal ungefiltert vorgestellt werden. Im Ergebnis sollten aber ebenfalls die ersten Arbeitsschritte vereinbart werden. Zumeist macht die Fülle von notwendigen – dringenden und weniger drängenden – Entwicklungsaufgaben eine Aufteilung in Arbeitsgruppen notwendig, um in einer überschaubaren Zeit erste Maßnahmen umsetzen zu können.

Sprecher und Sprecherinnen ernennen

Sehr früh sollte eine erste, zeitlich eng befristete, Ernennung oder Wahl von Sprecherinnen und Sprechern geschehen. Sie stehen als erste, verbindliche Ansprechpartner/innen für alle Seiten (Öffentlichkeit, Agenturen und für alle *senior*-Trainerinnen) zur Verfügung. Der Zeitraum, in der diese Funktion ausgeübt wird, sollte zeitlich limitiert werden, beispielsweise für ein halbes oder ganzes Jahr. Dies fördert die Bereitschaft zur Übernahme dieser Funktion und zur Mitarbeit anderer *senior*Trainerinnen bei der Selbstorganisation.

Entwicklung eines gemeinsamen Leitbildes, erste Vereinbarungen

Im Auftrag des gesamten *senior*Kompetenzteams sollten die Sprecher und Sprecherinnen oder eine eigene Arbeitsgruppe zunächst ein Leitbild formulieren. Dies muss mit allen *senior*Trainerinnen abgestimmt werden. Im Leitbild beschreiben *senior*Kompetenzteams eigene Ziele und Verfahrensweisen, mit denen sie ihre Ideen oder Angebote im kommunalen Umfeld realisieren möchten. Sie formulieren darin aber vor allem ihr Selbstverständnis: Wer wir sind, wie wir arbeiten. Beispiele finden sich auf den Internetseiten zum Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“.

Die Form der Zusammenarbeit wird vereinbart – Reflexionstreffen

Angelehnt an das Leitbild sollten arbeitspraktische Vereinbarungen erfolgen. Besondere Bedeutung erhalten die nach Abschluss der Weiterbildung stattfindenden Reflexionstreffen. Fortschritte werden dargestellt, für offene Fragen der Selbstorganisation werden gemeinsame Lösungen entwickelt. Unter Berücksichtigung der Dringlichkeit von Entwicklungsschritten empfehlen sich Prioritätenlisten. Auf diese Weise entsteht ein immer komplexeres System zur Entscheidungsfindung und für gemeinsame Arbeitsweisen.

Die erste Vereinbarung wird darin bestehen, Praxisreflexionstreffen zu terminieren. In welchem Turnus und in welchem zeitlichen Rahmen finden gemeinsame Treffen statt? Welche Inhalte sollen diese Treffen haben? Erfahrungsaustausch? Weiterentwicklung bzw. Abstimmung von Vorschlägen und Schritten der Selbstorganisation? Wer moderiert diese Treffen? Dies sollte früh von einem Mitglied des *senior*Kompetenzteams übernommen werden. Alle weiteren Schritte können, um eine Überstrapazierung des *senior*Kompetenzteams zu vermeiden, in einen Zeitplan eingereiht werden, nötigenfalls kurzzeitig von der Agentur ausgefüllt werden.

Zitat: „Die Treffen finden auf einer sachlichen Ebene statt, mit gegenseitigem Vertrauen und Wertschätzung, auf der wir lernen, konstruktiv mit Schwierigkeiten, Konflikten und Kritik umgehen zu können. Neue Projekte werden besprochen. Bei Schwierigkeiten versuchen wir gemeinsam, eine Lösung zu finden. Diese Treffen sind für alle wichtig, für die Arbeit und für uns. An diesen Treffen nehmen alle teil. Wir haben uns für diese Struktur entschieden und wollen auf keinen Fall, dass es zu einem Kaffeekränzchen ausartet.“ Ingrid Wolf, Sprecherin des seniorKompetenzteams Kaiserslautern

Neue Kurse integrieren

Eine Herausforderung wird es immer sein, die bereits aktive Gruppe mit neu weitergebildeten *senior*Trainerinnen zu verbinden. Bereits aktive Mitglieder oder die Sprecher eines *senior*Kompetenzteams stellen sich und ihre Tätigkeit während der Weiterbildung vor. Sie signalisieren, dass es Möglichkeiten zur kreativen Mitgestaltung und für die Umsetzung neuer Ideen in den *senior*Kompetenzteams gibt.

Beispiel Arnsberg:

Der erste Kurs „seniorTrainerin gab sich als Zeichen einer gemeinsamen Identität einen eigenen Namen: „W.I.R.“ (Wissen. Initiative. Rat). Nachdem es zu Schwierigkeiten bei der Integration der zweiten Gruppe seniorTrainerinnen kam, erwies sich die Ausrichtung an gemeinsamen Zielen, die miteinander vereinbart wurden, als hilfreich. Dazu gehörten: Fragen der Organisation, der Struktur und Verfahren und das Abstecken von Freiräumen für jedes Team. Erfolgreich war die Maßnahme, Ansprechpartner für die Bereiche „Intern: Kontakte auf Landesebene und mit deren Vertreter“ und für das „Internet“ zu benennen, sowie einen Beauftragten für „Öffentlichkeitsarbeit“ und einen „Moderator“ der Gruppenprozesse zu bestimmen. Als Ergebnis dieser verbindlichen Regelungen wurde die Verbesserung der Teamstrukturen gewertet.

Es sollte deutlich werden: Jede neue Gruppe wird in einzelnen Bereichen der Selbstorganisation Einfluss nehmen, die Übernahme von Mitverantwortung ist ausdrücklich gewünscht. Klar ist aber auch: Je weiter ausgestaltet die Binnenstruktur einer größeren Gruppe von *senior*Trainerinnen bereits ist, umso weniger müssen Eckpfeiler bewährter Verfahrensweisen verändert werden.

Zitat: „Wie wir Arnsberger seniorTrainerinnen nach dem Zusammengehen mit der Gruppe 2 erfahren mussten, funktionierte nicht alles von selbst. Es entstand ein Bedarf an Regeln, die bis dahin nicht erforderlich waren.“

„Dieser Prozess [ein von allen getragener Entwicklungsprozess] wird mit jeder Gruppe eine neue Dynamik erfahren. Wir erwarten, dass sie wieder zur Stärkung des Gesamt-Teams beitragen wird.“

Eduard Kuntz, seniorKompetenzteam W.I.R., Arnsberg

11 Öffentlichkeitsarbeit für die Verantwortungsrolle und Leistungen der *senior* Trainerinnen

*Merle Fromberg-Beeck, Agentur für bürgerschaftliches
Engagement EVE, Meldorf*

Ingeborg Höhnemann, Soziale Regiestelle Havelland

Das Potenzial an älteren Bürger/innen und ihr Erfahrungswissen stellt eine wichtige Ressource dar, die dem bürgerschaftlichen Engagement und somit der Allgemeinheit zur Verfügung steht und die für das Gemeinwesen nutzbar gemacht werden soll. Davon ausgehend ordnet sich die Öffentlichkeitsarbeit in Zusammenhang mit dem Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ dieser allgemeinen Zielstellung unter und dient dazu, diese innovative Idee im Bereich Bürgergesellschaft nachhaltig und flächendeckend in der Region bekannt zu machen und zu festigen, um möglichst viele Bürger zu erreichen und für diese Idee zu interessieren.

Ziele der Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit im Zusammenhang mit dem Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ umfasst ein breites Spektrum an Zielen, die sich sehr vielschichtig darstellen:

Öffentlichkeitsarbeit zu Imagesteigerung des bürgerschaftlichen Engagements in der Region

Jede Öffentlichkeitsarbeit in Bezug auf die *senior* Trainerinnen ist als eine Stärkung des Bürgerengagements im Allgemeinen zu sehen. Da es zu den Aufgaben der *senior* Kompetenzteams gehört, Impulse zu geben, bestehende Strukturen zu vernetzen oder zu vertiefen, führt alles Handeln und somit auch die öffentliche Darstellung der Aktivitäten der *senior* Trainerinnen zur Stärkung und Imagesteigerung des Bürgerengagements. Die Agenturen für Bürgerengagement profitieren nachhaltig vom Engagement der *senior* Trainerinnen und partizipieren am Erfolg der Öffentlichkeitsarbeit. Insofern ist eine vollzogene Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements zugleich ein wichtiges Erfolgskriterium für die Agenturen.

Eine gut funktionierende Vernetzung aller Bereiche und Handlungsträger des bürgerschaftlichen Engagements ist eine gesunde Basis für jede Agentur und wirkt sich gleichzeitig positiv auf die Lebensqualität der gesamten Region aus.

SeniorTrainerinnen sind Botschafter/innen für ein aktives Alter und Bindeglieder zwischen den Agenturen und dem bürgerschaftlichen Engagement „vor Ort“.

Die Arbeit und die Erfolge der *seniorTrainerinnen* können Agenturen öffentlichkeitswirksam nutzen, um auf die Thematik Ehrenamt, Bürgerengagement und die eigene Institution aufmerksam zu machen. Neben der Information stehen zugleich vertrauensschaffende Maßnahmen und Förderung eines Dialoges zwischen den Einrichtungen und Organisationen vor Ort und den *seniorTrainerinnen* im Vordergrund der Arbeit der Agenturen. Sie sind dadurch maßgeblich an einem Meinungsbildungs- und Vernetzungsprozess beteiligt und können diesen sachdienlich mitgestalten. Resultierend daraus stärken sie ihre eigene Außenwirkung und ihr eigenes Profil. Regelmäßige Präsenz in der Presse führt zu Akzeptanz, Anerkennung und Stärkung der lokalen Stellung der Agenturen.

Darstellung der neuen Verantwortungsrolle der seniorTrainerinnen in der Öffentlichkeit

Ausgehend von der Leitidee des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“ ist ein wichtiges Ziel der Öffentlichkeitsarbeit das neue Rollenverständnis der *seniorTrainerinnen* in den Medien darzustellen, um die Bürger für die Thematik des bürgerschaftlichen Engagements zu sensibilisieren und zu motivieren, etwas für sich und andere zu tun und durch Aktivitäten das Gemeinwesen ihrer Region zu stärken.



Rollenwechsel im Land Brandenburg wird deutlich

Der Förderverein Akademie 2. Lebenshälfte im Land Brandenburg e.V. hat am 16.03.2005 in das Mercure-Hotel nach Potsdam zur Tagung „Engagiertes Alter- Auf dem Weg zu neuen Verantwortungsrollen“ eingeladen. Unter den 60 Teilnehmer/innen konnte auch die Referatsleiterin aus dem MASGF Frau Eva Kunz begrüßt werden. Aus den Landkreisen Dame-Spreewald, Landkreis Havelland, Potsdam-Mittelmark und aus der Uckermark nahmen Vertreter/innen aus Politik, Verwaltung, Verbänden und Einrichtungen sowie interessierte Bürger/innen teil.

Die drei Agenturen im Land Brandenburg, die am Bundesmodellprogramm mitarbeiten, präsentierten die seniorTrainerinnen Profile und Projekte. Die Soziale Regiestelle Havelland als eine der drei Anlaufstellen im Land Brandenburg machte auf Stellwänden sichtbar, wie vielseitig die seniorTrainerinnen im Landkreis Havelland arbeiten. Im Vortrag von Herrn Wolf Beyer, ehemaliger Leiter des Referates Raumbewachung im Landesumweltamt wurde der demografische Wandel im Land Brandenburg von 1990- 2040 sehr deutlich. Hier wurde an Hand einiger Grafiken und Zahlenmaterialien erkennbar, dass ein Drittel der Bundesbürger künftig älter als 60 Jahre sein wird. Dies unterstrich auch im nachfolgenden Beitrag Frau Eva Kunz, die „Ansätze für eine Politik des aktiven Alters“ vorstellte. Frau Dr. Lutze vom Bildungsträger der Akademie 2. Lebenshälfte machte in ihrem Vortrag deutlich, dass die Erfahrungen und Ergebnisse aus dem Modellprogramm dabei eine wichtige Rolle einnehmen. Im letzten Beitrag hatten einige seniorTrainerinnen die Möglichkeit, ihre Projekte vorzustellen. Aus dem Landkreis Havelland präsentierten die seniorTrainerinnen Renate Duschaneck, Ingrid Rösicke und Rainer Gundermann ihre Projekte.

Öffentlichkeitsarbeit zur Bekanntmachung der Leistungen und des Engagementprofils der seniorTrainerinnen

Die regelmäßige Information der Medien in der Region über die Aktivitäten und Leistungen der *seniorTrainerinnen* und ihre Projekte stellt eine wesentliche Schwerpunktaufgabe der Agentur für Bürgerengagement dar. Dabei ist es wichtig, das große Leistungsspektrum der *seniorTrainerinnen* in der regionalen Öffentlichkeit deutlich zu machen, um den Nutzen des Engagements für die unterschiedlichen kommunalen Bereiche herauszustellen und damit Türen für ein breites gesellschaftliches Engagement in allen Bereichen zu öffnen sowie noch bestehende Vorbehalte gegenüber Älteren abzubauen.

Regelmäßige Beiträge in den Medien würdigen die Leistungen der *seniorTrainerinnen* und sind damit beispielgebend für ein erfolgreiches Engagement zum Nutzen des Gemeinwohls. Eine gute Öffentlichkeitsarbeit fördert die Vernetzung der

Strukturen, die Bündelung der Kompetenzen und Kräfte, so dass sich neue Möglichkeiten für das bürgerschaftliche Engagement in der Region eröffnen. Die Entwicklung einer "Anerkennungskultur" trägt zur Weiterentwicklung des Bürgerengagements bei und daran hat die Öffentlichkeitsarbeit der Agentur einen entscheidenden Anteil. Mit der öffentlichen Darstellung wecken wir das Interesse der Bürger/innen und motivieren zur Mitarbeit im Bürgerengagement.

Schließlich dient jegliche Art der Öffentlichkeitsarbeit der Stärkung des Grundgedankens, der hinter dem Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ steht: Ressourcen und Kompetenzen von einer immer größer werdenden Bevölkerungsschicht, nämlich den älteren Mitbürger/innen, für die Allgemeinheit nutzbar zu machen und somit gleichzeitig ein neues, sprich positives Altersbild zu schaffen. Negative Assoziationen bis hin zu Schreckensszenarien im Hinblick auf den demografischen Wandel in Deutschland sind kontraproduktiv für eine zukunftsweisende Gesellschaftsentwicklung. Vermeintliche Gefahren als Chancen zu sehen und zu nutzen, ist das Gebot der Stunde. Diese Botschaft in die Gesellschaft zu transportieren und in ihr zu verankern, ist zentrale Aufgabe aller Formen von Öffentlichkeitsarbeit im Zusammenhang mit dem Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“. Dieser Ansatz in der Öffentlichkeitsarbeit sollte von allen Beteiligten, die sich vor Ort mit der Übernahme und Umsetzung des Konzeptes befassen, vorangetrieben werden und kommt mit seinen positiven Resultaten automatisch auch allen Akteuren wieder zu Gute.

Zielgruppen

Die Öffentlichkeitsarbeit im Zusammenhang mit der Übernahme und Umsetzung des Konzeptes verfolgt nicht nur differenzierte Ziele, sondern spricht auch verschiedene Zielgruppen an, die in unterschiedlicher Weise wichtig sind für den Gesamterfolg der Idee und deren Umsetzung.

Zunächst muss es in der Öffentlichkeitsarbeit natürlich darum gehen, möglichst **viele ältere Mitmenschen zum Mitmachen zu gewinnen**. Senioren und Seniorinnen sollen sensibilisiert werden, sich mit dem Thema Ehrenamt auseinander zu setzen und motiviert werden, sich zu engagieren und ihr Erfahrungswissen als *seniorTrainerinnen* weiterzugeben. Hierzu ist es erforderlich, über die Rolle der *seniorTrainerinnen* und die möglichen Betätigungsfelder vor Ort zu informieren und zugleich die positiven Effekte aufzuzeigen, die eine Tätigkeit als *seniorTrainerin* mit sich bringt. *SeniorTrainerinnen* sind nicht nur die „Gebenden“, sondern sie erfahren auch in großem Maße Zuspruch und Anerkennung, steigern ihren

Lebenssinn und ihre Lebensfreude und tragen dazu bei, ein positives Altersbild in der Gesellschaft zu schaffen, was wiederum auf sie selbst positiv zurückstrahlt.

Um den *seniorTrainerinnen* Tätigkeitsfelder zu erschließen, muss die Öffentlichkeitsarbeit als weitere **Zielgruppe Initiativen, Organisationen und Vereine sowie Selbsthilfegruppen** ansprechen. Neben den *seniorTrainerinnen* als Leistungsanbieter steht das breite Spektrum des Ehrenamtes und des bürgerschaftlichen Engagements als Leistungsnachfrager. Gute öffentlichkeitswirksame Arbeit der Agentur für diese Zielgruppe beinhaltet die eigene Darstellung als Vermittler, Information über das Erfahrungswissen des *seniorKompetenzteams* und der *seniorTrainerinnen* und sofern erforderlich vertrauensschaffende Maßnahmen, damit sich Einrichtungen öffnen für das Engagement der *seniorTrainerinnen*.

Eine **weitere wichtige Zielgruppe** im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit sind **Vertreter aus Politik und Verwaltung**. Da in diesen beiden Bereichen maßgebliche Entscheidungen für die Weiterentwicklung unserer Zivilgesellschaft getroffen werden, ist es von großer Bedeutung diese Zielgruppe zu sensibilisieren und für die Idee der *seniorTrainerinnen* zu gewinnen. Diese Zielgruppe ist jedoch nicht nur von immenser Bedeutung, weil sie richtungsweisende Entscheidungen trifft und Grundlagen für deren Umsetzung schafft. Grundsätzlich kann eine breite, öffentliche Diskussion zum Thema Ehrenamt, Bürgerengagement und Altersbild nicht losgelöst von Vertretern aus Politik und Verwaltung geführt werden. Darüber hinaus verfügen Politik und Verwaltung über eigene bundesweite und öffentlichkeitswirksame Netzwerke, die sie zusätzlich als Multiplikatoren des Konzeptes wirken lassen können.

Eine gute Öffentlichkeitsarbeit der Agentur in diesem Bereich sollte den Nutzen der *seniorTrainerinnen* für die Städte und Gemeinden hervorheben. Ältere Menschen übernehmen Verantwortung für das Gemeinwesen, stützen das Bürgerengagement, das durch die knapper werdenden Mittel der öffentlichen Hand mehr den je von Nöten ist und tragen so grundlegend zu einer Steigerung der Lebensqualität in den Kommunen bei.

Die Öffentlichkeitsarbeit für das Konzept sollte auch **interne Zielgruppen** im Blickfeld haben. So dient eine Vernetzung der *seniorTrainerinnen* untereinander der Stärkung des Gesamterfolgs. Der internen und überregionalen Vernetzung und Kommunikation dienen vor allem regelmäßige Erfahrungsaustauschtreffen

des *seniorKompetenzteams*, die Website der Agentur sowie die Website zum Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ und das Diskussionsforum für *seniorTrainerinnen* (vgl. Kp. 12). Gegenseitige Ermutigung, motivierendes Zusammengehörigkeitsgefühl und beflügelnde Gruppendynamik tragen massiv zum Gelingen der *seniorTrainerinnen*-Idee bei.

SeniorKompetenzteam des Landkreises Havelland



Schwerpunktaufgaben des Kompetenzteams

- *Lokale Öffentlichkeitsarbeit*
- *Regelmäßige Weiterbildungsveranstaltungen*
- *Planung, Beratung und Durchführung von gemeinsamen Projekten*
- *Erfahrungsaustausch unter den Mitgliedern des Kompetenzteams in Zusammenarbeit mit der Anlaufstelle*
- *Fachliche Anleitung für Freiwillige die in Projekten der seniorTrainerinnen mitarbeiten*

Eine fundierte, zielorientierte Öffentlichkeitsarbeit spricht bewusst unterschiedliche Gruppen an und dennoch transportieren alle Maßnahmen an alle Zielgruppen die gleichen Hauptbotschaften: ein positives Altersbild in unserer Gesell-

schaft zu etablieren und das Bürgerengagement und das Ehrenamt nachhaltig zu stärken.

Maßnahmen

Eine gelungene Öffentlichkeitsarbeit umfasst eine ganze Bandbreite an Einzelmaßnahmen, die ineinander greifen, aufeinander aufbauen und sich gegenseitig ergänzen. Hierbei kann die Agentur auf ihre bestehende Professionalität im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit zurückgreifen. Vorhandene Kontakte zu den Presse- und Medienvertretern können ebenso genutzt werden, wie das dazugehörige Fachwissen und die vorhandene technische Ausstattung der Agentur.

Die folgenden Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit können erfolgreich eingesetzt werden:

- **Direkte persönliche Ansprache aktiver Seniorinnen und Senioren durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Agenturen und durch Multiplikatoren aus den Netzwerken der Agenturen;**
- **Durchführung eigener Informationsveranstaltungen für interessierte Seniorinnen und Senioren, um direkt mit Interessenten ins Gespräch zu kommen und Fragen klären zu können;**
- **Pressemitteilungen, Artikel, Interviews in örtlichen und überörtlichen Medien und lokale Pressekonferenzen (Printmedien, Radio, Fernsehen);**
- **Informationsveranstaltungen bei Verbänden, Vereinen, örtlichen und regionaler Arbeitsgemeinschaften, Seniorenvertretungen, bei Treffen von ehrenamtlich engagierten Seniorinnen und Senioren etc. Diese Veranstaltungen werden auch dazu genutzt, um Tätigkeitsfelder und mögliche Verantwortungsrollen für *senior*Trainerinnen und Projektideen zu entwickeln und vorzustellen;**
- **Mitwirkung an seniorenspezifischen Informationsveranstaltungen mit Infoständen, Diskussionsrunden, Projektpräsentationen (z. B. Seniorenmessen).**
- **Informierung über die Website der Agentur und durch Mailing-Aktionen (Nutzung der neuen Medien).**

Ein Eckpfeiler in der Öffentlichkeitsarbeit ist natürlich ein Infoblatt (Flyer), das kurz und prägnant über alles Wissenswerte informiert. Zu beachten ist, dass

sowohl das *senior*Kompetenzteam als auch die Agentur über einen Flyer verfügen. Das hebt sowohl den Stellenwert als auch die Außenwirkung und verdeutlicht die Unabhängigkeit beider Kooperationspartner voneinander. Bei der Erstellung sollte darauf geachtet werden, dass nicht zu viel Text die Informationsfreude mindert und dass Fotomaterial berücksichtigt wird. Gerade letzteres kann dazu beitragen, der Institution bzw. dem Konzept im wahrsten Sinne des Wortes ein Gesicht zu geben. Durch Fotos der Ansprechpartner wird eine zwischenmenschliche Ebene angesprochen, die vertrauensfördernd wirkt und die menschliche Kompetenz hervorhebt, die gerade im ehrenamtlichen Bereich von maßgeblicher Bedeutung ist. Die Werbewirksamkeit eines Flyers hängt auch in erheblichem Maße von seiner Streuung ab. In öffentlichen Institutionen wie Rathaus, Stadtbücherei, Senioren- und Freiwilligenbüros sollte er auf keinen Fall fehlen. Weitere sinnvolle Auslegestellen können regional-spezifisch durchaus unterschiedlich sinnvoll sein und sollten dementsprechend vor Ort ausgewählt werden.

Im Zeitalter der modernen Medien ist es zwingend geboten, sich auch auf einer **Website im Internet** darzustellen und über Internet erreichbar zu sein. Immer breitere Bevölkerungsschichten nutzen diese Kommunikationsplattform, um sich umfassend zu informieren. Diese Website der Agentur bzw. des *senior*Kompetenzteams kann zur Unterstützung der regionalen Öffentlichkeitsarbeit eingesetzt werden. Ferner steht hierfür auch die Website zum Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ zur Verfügung (vgl. Kp. 12).

Maßgebliche Partner jeglicher Öffentlichkeitsarbeit sind die lokalen Medien, mit denen man eine sehr breite Bevölkerungsschicht erreicht. Zudem gelten die Medienorgane, in diesem Fall besonders die **regionale Tagespresse** als relativ glaubwürdig. Insofern kommt der Öffentlichkeitsarbeit mit den Pressevertretern eine besonders gewichtige Bedeutung zu. Zu beachten ist dabei, dass das Spektrum der Printmedien nicht nur die Tageszeitungen umfasst, sondern man sich auch der **Anzeigenblätter, Kirchenblätter und Stadtmagazine** bedienen kann. Die Printmedien schaffen die Möglichkeit, auf einfache Weise Botschaften zu transportieren. **Redaktionelle Berichterstattungen** sind optimale Kommunikationsmöglichkeiten. Der Kontakt zu den Pressevertretern sollte daher gut gepflegt werden. **Regelmäßige Einladungen zu Pressegesprächen** sollten ebenso selbstverständlich sein wie das eigene **Schreiben von Pressemitteilungen**. Angereichert mit Fotomaterial arbeitet man so den Redaktionen zu, die oftmals unter Zeitdruck stehen und die Texte in der Regel dankbar annehmen und veröffentlichen.

Was bei der Zusammenarbeit mit den Pressevertretern zu beachten ist

Grundsätze:

- a. Eine Person (ggf. mit Vertreter) ist als Kontaktperson für die Presse festzulegen. Mehrere verschiedene Personen reden/schreiben verschieden und können einem einheitlichen Erscheinungsbild in der Öffentlichkeit abträglich werden. Journalisten brauchen eine feste Ansprechperson für Rückfragen, Hintergrundinformationen usw.
- b. „Verkauft wird nur, was auch wirklich vorhanden ist.“ Diese Selbstverständlichkeit wird oft genug missachtet. Erfolge dürfen durchaus in glühenden Farben beschrieben werden, aber die Tatsachen müssen wahr, Behauptungen müssen nachvollziehbar sein. Ankündigungen sind als solche zu benennen.
- c. Regelmäßige Berichte/Artikel fördern die gewünschte Aufmerksamkeit beim Lesepublikum.

Praktische Informationsformen:

- d. Pressemitteilung
Die lokalen Redaktionen sollten möglichst regelmäßig mit Erklärungen zum Projekt beliefert werden. Dabei ist es sinnvoll, sich häufiger mit einem kurzen Text zu melden, denn kurze Meldungen auf den Lokalseiten sichern eine interessierte Leserschaft.

Hierbei gilt:

- Die Mitteilung sollte wegen ihrer Lesbarkeit nicht mit der Hand geschrieben werden.
- Der Absender ist zu vermerken, mit Telefonnummer für Rückfragen.
- Grundsätzlich nie die Rückseite beschriften!
- Den Text in 1,5-zeiligem Abstand schreiben.
- Kurze Sätze verwenden, Schachtelsätze sind tabu.
- Der erste Satz entscheidet darüber, ob der Text weitergelesen wird.
- Die wichtigsten Aussagen an den Anfang nehmen.
- Fremdworte möglichst vermeiden.
- Keine modischen Sprachhülsen verwenden
(z.B. „Negative Assoziationen bis hin zu Schreckensszenarien“.)
- Wertungen möglichst unterlassen.

- e. Leserbrief
Leserbriefe werden intensiv gelesen. Diese Spalten sind Meinungsäußerungen von Lesern vorbehalten. Hier besteht die Möglichkeit, seine eigene Berichterstattung zu kommentieren, mit Meinungen/ Hinweisen anzureichern, die in einer ordentlichen Pressemitteilung keinen Platz fänden. Oft druckt eine Zeitung eher Leserbriefe als Presseerklärungen ab.

f. Pressekonferenz

Die Pressekonferenz ist ein mächtiges Instrument der Pressearbeit. Aber Vorsicht: Wer Journalisten einlädt und dann Informationen anbietet, die auch per Pressenotiz/Presserklärung herausgegeben werden können, nutzt das Instrument schnell ab. Pressekonferenzen sind sinnvoll, wenn mehrere Gesprächspartner für Erklärungen/Erläuterungen zum gleichen Thema und für aktuelle Meinungsäußerungen zur Verfügung stehen.

Die Vorbereitungen sind wichtig:

- Die Einladungen sind rechtzeitig abzusenden und müssen den Termin, Uhrzeit, den Veranstaltungsort, die Teilnehmer von Seiten des Veranstalters und die Themen nennen.
- Den erschienenen Journalisten ist ein sog. „Waschzettel“ an die Hand zu geben (kann auch als „Presserklärung“ formuliert sein). Darin müssen in kurzer, übersichtlicher Form alle relevanten Tatsachen, Erklärungen, ggf. Hinweise auf weitere Informationsquellen genannt werden, die der Veranstalter veröffentlicht wissen will. Journalisten richten häufig ihre Berichterstattung an diesem Waschzettel aus. Achtung: lange und umständliche Formulierungen wandern in den Papierkorb !
- Nach der Pressekonferenz kann der Waschzettel auch an Redaktionen versandt werden, die nicht erschienen sind.
- Sofern vorhanden, sollten auch Materialien zur Hintergrundinformation verteilt werden – vorausgesetzt, das Material eignet sich für eine Veröffentlichung.

g. Interview

Mit Interviews können gerade die Lokalseiten der Zeitungen aufgelockert werden und werden daher auch gerne gedruckt. Oft genügt ein Anruf bei der Redaktion, um einen Termin zu vereinbaren. Unabdingbar ist, das Interview vorzubereiten, d.h. alle in Frage kommenden Unterlagen müssen während eines Interviews auch verfügbar sein. So müssen z.B. beim Vorstellen einer Aktion/Veranstaltung die dazu vorbereiteten Materialien/ Flyer/ Plakate/ Texte dem Interviewer in die Hand gegeben und ggf. erläutert werden.

h. Hintergrundgespräche

In Hintergrundgesprächen können die Journalisten in zwangloser Form mit Informationen versorgt werden, die nicht unbedingt zur Veröffentlichung bestimmt sind. Diese werden vertraulich gegeben und auch so behandelt, sofern dies ausdrücklich dazu gesagt wird! Journalisten führen gern Hintergrundgespräche, um bestimmte Ereignisse, Beschlüsse, Handlungen verstehen und besser kommentieren zu können. Gern wird vergessen, dass Journalisten zwar über ein überdurchschnittliches Allgemeinwissen verfügen, aber nicht alle speziellen Themen verstehen können.

Zu einer guten Öffentlichkeitsarbeit gehört ein **ständig aktualisierter Presseverteiler**, in dem neben den **Printmedien** natürlich auch die **Hörfunk- und Fernsehredaktionen** nicht fehlen dürfen. Bei diesen beiden Zielgruppen ist es jedoch erheblich schwieriger Beiträge unterzubringen. Einigermmaßen erfolgversprechend sind hierbei jedoch die **regionalen Radiosender**, wie z. B. im Norden das OK-Radio, in dem man sogar eigene Sendungen anbieten kann. Die regionalen Radiosender beziehen sich in ihrer Berichterstattung sehr oft auf die Tagespresse. Insofern ist es auch hierfür wichtig eine gute Präsenz in den regionalen Printmedien zu haben.

Neben der Kontaktpflege zu den Medien ist es auch wichtig, mit den **Vertretern der politischen Gremien** im Gespräch zu sein. Bürgermeister, Landräte, Stadträte aber auch Seniorenräte sind über die Leistungen und Aktivitäten der *senior*Trainerinnen und über die Arbeit des *senior*Kompetenzteams zu informieren. Vertreter der politischen Gremien sind dankbar für positive Botschaften und insofern sogar gute Kooperationspartner für gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit, die wiederum allen Beteiligten Nutzen bringt.

Die **Teilnahme an Großveranstaltungen** wie Foren, Fachtagungen, Sozialmessen bietet ebenfalls eine gute Möglichkeit der Öffentlichkeitsarbeit. Hier trifft man auf Menschen mit Fachkompetenz im Bereich Ehrenamt, was sie zu einer interessanten und wichtigen Zielgruppe macht, um den Gedanken des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“ flächendeckend in der Region und darüber hinaus zu etablieren. Auch hier sind wie in den politischen Gremien wichtige Multiplikatoren zu finden.

So sehr eine Agentur auch um eine breitgefächerte, intensive Öffentlichkeitsarbeit bemüht sein muss, so sehr sollte sie auch darauf bedacht sein, die Schaffung eigener öffentlichkeitswirksamer Strukturen innerhalb des *senior*Kompetenzteams zu unterstützen. **Es macht durchaus Sinn, wenn ein Kompetenzteam über einen eigenen „Pressesprecher“ verfügt.** Die Öffentlichkeitsarbeit des Kompetenzteams und der Agentur sollten gut miteinander kooperieren und sich gegenseitig flankieren. Die Zusammenarbeit stärkt das gemeinsame Auftreten und erhöht den Wirkungsgrad.

Pressesprecher des seniorKompetenzteams Meldorf

Damit seniorTrainerinnen optimal arbeiten können, brauchen sie eine, am besten bereits bekannte, Anlaufstelle. Sie dient als Treffpunkt der Gruppenmitglieder, übernimmt administrative Arbeiten und vermittelt die Kontakte zwischen Hilfesuchenden und Gruppenmitgliedern. Eine solche Anlaufstelle gab es für die seniorTrainerinnen in Meldorf glücklicherweise im Büro des Tourist & Service Centers, das auch die Agentur für bürgerschaftliches Engagement beherbergt.

Die sechsköpfige erste Staffel der Dithmarscher seniorTrainerinnen beschloss nach ihrer Ausbildung nicht nur regelmäßige monatliche Treffen, sie gab sich einen individuellen Namen, „seniorTrainer Westküste“, und bestimmte einen Pressesprecher. Die Treffen dienen dem Informationsaustausch und dem Zusammenhalt, der Name dient der Identifikation und der Unterscheidung von anderen Gruppen, der Pressearbeit zur Verbreitung der seniorTrainerinnen-Idee und dazu, die Gruppe in der Öffentlichkeit zu etablieren. Uns war es von Anfang an wichtig, die Öffentlichkeitsarbeit in die eigenen Hände zu nehmen. Das beinhaltete persönliche Besuche bei Kommune, Kirche, Institutionen aller Art und Funktion sowie der Verbindungsaufbau zur Presse. Als Pressesprecher lernte ich schnell, dass Besuche der regionalen und lokalen Presse nicht immer zur gewünschten Berichterstattung führen und dass Redaktionen bei gehäuften Terminen leicht das Interesse verlieren. Deshalb schrieb ich die Berichte selbst. Sie müssen kurz und interessant sein, das uns in dem Moment Wesentliche vermitteln und neugierig auf weitere Informationen machen. Diese Beiträge gab ich gezielt weiter, an Tages-, Wochen- oder Monatsblätter. Ein weiterer Vorteil zeigte sich in der Praxis. Da es nicht nur Gruppenprojekte, sondern sehr oft auch Einzelarbeiten gibt, ist die Öffentlichkeitsarbeit das immer wieder verbindende und zusammenhaltende Band der Gemeinschaft.

Jochen Bufe, seniorTrainer Westküste, Februar 2005

Öffentlichkeitswirksam eingesetzt werden sollte auch eine **Powerpoint-Präsentation zum Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ und über die Arbeit des seniorKompetenzteams**. Diese Präsentation kann vielfältig bei Veranstaltungen oder zum Anwerben neuer seniorTrainerinnen genutzt werden und sollte von dem seniorKompetenzteam selbst der Öffentlichkeit vorgestellt werden, um die Authentizität zu unterstreichen. Im Landkreis Havelland wurde eine Präsentation wie folgt vorgestellt:

Ein Beispiel wie eine Präsentation inhaltlich aufgebaut werden kann:

- 1. Schwerpunkt „Erfahrungswissen für Initiativen“ - Warum? Hintergrund: Wachsender Anteil älterer Menschen am Anteil der Bevölkerung:**
 - Anteil der 50- bis 60jährigen an der Bevölkerung Europas
 - Anteil der über 65jährigen wird von 25 auf 30 Prozent steigen
- 2. Schwerpunkt: Konsequenzen**
 - Können Wirtschaft und Gesellschaft es sich auf Dauer leisten, das **Know-How** Älterer als gesellschaftliche Ressource zu verschenken?
- 3. Schwerpunkt: Ziele des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“**
 - Das Konzept will helfen, eine Neue Verantwortungsrolle älterer Menschen in der Zivilgesellschaft zu entwickeln
 - Ältere Menschen haben einen Platz in der Mitte der Gesellschaft
 - Ältere Menschen haben Erfahrungswissen
 - Erfahrungswissen besitzt eine hohe Wertigkeit
 - Ältere Menschen können Verantwortung für das Gemeinwesen übernehmen
 - Ältere Menschen können Generationensolidarität vorleben
- 4. Schwerpunkt: Wie soll das Konzept umgesetzt werden?**
 - Ältere werden fit gemacht - mit einer Ausbildung zum / zur *seniorTrainerin*,
 - um vorhandenes Erfahrungswissen zu ergänzen, um eigene Fähigkeiten zu verstärken und weiterzuentwickeln,
 - um zu erlernen, wie das eigene Wissen verständlich aufbereitet, wie eine effektive, zielorientierte Gruppenarbeit organisiert wird.
 - *SeniorTrainerinnen* „trainieren“ Schüler, Jugendliche, Projektteams, Senioren usw. indem sie jahrzehntelange Erfahrungen und Kenntnisse aus Beruf, Familie, Ehrenämter und Alltagsleben als *seniorTrainerin* zur Verfügung stellen.
- 5. Schwerpunkt: Inhalt der Kurse für *seniorTrainerinnen***
- 6. Schwerpunkt: Was nutzt das Konzept den *seniorTrainerinnen*?**
 - Es initiiert, dass ältere Menschen sich freiwillig für andere engagieren und das vermittelt Lebenssinn und Lebensfreude
 - Es hilft mit, die Bedeutung/ den Wert älterer Menschen zu steigern
 - Es hilft mit, älteren Menschen nach dem Verlust der beruflichen Kontakte ein soziales Aktionsnetz zu schaffen und einer Vereinsamung entgegenzuwirken.

- Es erreicht auch hochqualifizierte Menschen, die sich oft in ehrenamtlichen Situationen nicht ernstgenommen oder unterfordert fühlen und bestärkt sie in ihrem kreativen Potenzial
 - Es erreicht auch Menschen in unserer Spaßgesellschaft, die sonst für ein Engagement schwer zugänglich wären
- 7. Schwerpunkt: Was bringen den Nutzern die von *seniorTrainerinnen* aufgebauten Dienste, Projekte etc.?**
- Über die Multiplikatorenfunktion werden weitere Ehrenamtliche im Schneeballsystem geworben
 - Bestehende Einrichtungen werden kompetent und kostengünstig beraten
 - Projekte werden durchgeführt, die sonst aus Geld-, Zeit- oder Personalmangel entfallen müssten
 - Andere ehrenamtlich Tätige können von *seniorTrainerinnen* weiter qualifiziert ausgebildet werden.

Desgleichen können die Projekte des *seniorKompetenzteams* als Plattform für eine gute Öffentlichkeitsarbeit genutzt werden. So ist z.B. in Meldorf das von dem *seniorKompetenzteam* gegründete Internet-Cafe nicht nur eine Bereicherung der lokalen Freizeit- und Bildungseinrichtungen, sondern auch gleichzeitig optimales Aushängeschild für die Aktivitäten der *seniorTrainerinnen*. Jede wöchentliche Erwähnung des Internet-Cafes in der Presse ist zugleich Positivwerbung für das gesamte *seniorTrainerinnen*-Programm. Das gleiche gilt für die Organisation und Durchführung von Veranstaltungen und Ausstellungen durch die *seniorTrainerinnen*.

Öffentlichkeitswirksamkeit spiegelt sich nicht nur in den mannigfaltigen Medien wieder. Gerade im ländlichen Raum ist auch der persönliche Kontakt von immenser Bedeutung. **Persönliche Ansprache kann oft noch viel mehr als beste Pressearbeit bewirken.** Zur Steigerung der öffentlichen Wahrnehmung ist es insofern auch hilfreich, bei offiziellen Anlässen präsent zu sein. Diese Aufgabe sollte sowohl von Vertretern der Agentur sowie des Kompetenzteams gesehen werden.

Öffentlichkeitsarbeit aus der Sicht eines seniorTrainers

Als wir an der Westküste (Meldorf) 2003 mit der Umsetzung des Modellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“ durch die Ausbildung von 6 seniorTrainerinnen begannen, waren weder das Programm selbst noch die Existenz und Aufgaben der seniorTrainerinnen bei den Bürgern und den Kommunen bekannt. Uns war also von Anfang an klar, dass hier eine Menge in Richtung Aufklärung und Öffentlichkeitsarbeit nötig sein würde.

Also begannen wir unsere Arbeit, d.h. unsere Treffs, die Projekte, die Foren, eigentlich alles, der lokalen Presse mitzuteilen. Es war aber nicht immer einfach, diese Mitarbeiter zeitnah für unsere Dinge zu interessieren. Zuerst einmal ist es wichtig, gute Kontakte zu örtlichen Pressevertretern herzustellen. Projekte müssen so dargestellt werden, dass man bei der Leserschaft Interesse erwarten kann. Natürlich sind nicht alle Dinge besonders publikumswirksam. Hier setzt die Kreativität der seniorTrainerinnen ein, alles besonders interessant aufzuarbeiten. In vielen Fällen kann man aber die journalistische Arbeit nicht beeinflussen, das frustriert manchmal. Hier ist Stetigkeit und guter Kontakt notwendig.

Aber nicht nur die Presse ist wichtig!

So sind wir gemeinsam mit einem Vertreter der Agentur zu unserem Landrat gegangen, um ihn und seine engsten Mitarbeiter über das Modellprogramm zu informieren.

Wir haben auch die Zusage, bei der nächsten Bürgermeisterkonferenz dort unser Programm vorstellen zu können.

Ein weiterer wichtiger Punkt war der Kontakt zum OK-Radio. Wir haben dort mit drei Personen eine einstündige Sendung mit Fragen und Antworten gemacht, alles unter dem Thema: „Was sind seniorTrainerinnen?“. Eine gute Sache, doch muss das mehrmals wiederholt werden, sonst verpufft das Ganze. Die Möglichkeit haben wir.

Flagge zeigen ist ein weiteres wichtiges Merkmal!

So werden unsere monatlichen Treffs, an denen alle seniorTrainerinnen und die Agentur teilnehmen, im Sitzungssaal des Meldorfer Rathauses abgehalten. Damit zeigt der Bürgermeister, dass er voll hinter dem Programm steht, auch als „Message“ nach draußen.

Auch Papier muss sein!

So haben wir einen eigenen Flyer entwickelt, der bei jeder „passenden“ und „unpassenden“ Gelegenheit verteilt, verschickt oder auch übergeben werden kann.

Dass wir auch im Internet vertreten sind, braucht man fast nicht zu erwähnen. Jede/r seniorTrainerin hat dort sein Foto und seine Visitenkarte mit seinen Erfahrungen und Stärken abgelegt. So weiß jeder, der uns anfordert sofort Bescheid, ob das vorhandene „Wissenspotenzial“ für sein Unterstützungsprojekt ausreicht.

Bei Veranstaltungen wie z.B. dem Forum für die Gewinnung neuer „Mitstreiter“ haben wir eine eigene Powerpoint-Präsentation entwickelt. Diese Art der Präsentation kommt besonders bei jüngeren Leuten gut an. Wir sind damit äußerst flexibel und können bei vielen anderen Gelegenheiten schnell reagieren und informieren.

Aber reicht das aus?

Nein, natürlich nicht! Es ist wie in der Werbung, man muss ständig über dasselbe „Produkt“ reden, um alle dafür zu interessieren. Das war auch der Grund, dass wir einen seniorTrainer benannt haben, der für die Öffentlichkeitsarbeit zuständig ist.

Achim Krumbiegel, seniorTrainer Meldorf/Westküste

Fazit

Um die innovative *senior*Trainerinnen-Rolle flächendeckend in der Gesellschaft zu verankern, um Schreckensszenarien in Zukunftschancen zu wandeln, bedarf es einer breit angelegten guten Öffentlichkeitsarbeit, die von allen Akteuren dieses Programms flankiert werden sollte. Verschiedene Zielgruppen können mit einer ganzen Palette an öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen angesprochen werden. Je größer die Bandbreite der eingesetzten Maßnahmen und umso umfassender die einzelnen Zielgruppen berücksichtigt werden, desto erfolgreicher sind die Resultate. Der Nutzen, den die Akteure und die gesamte Bevölkerung aus dieser Öffentlichkeitsarbeit und ihren Erfolgen erzielt, ist unübersehbar: Ein neues Altersbild entsteht, das Ehrenamt erfährt nachhaltige Stärkung, die Anlaufstellen erfahren Aufwertung und ein wichtiger Schritt in Richtung Bürgergesellschaft unter Berücksichtigung der demografischen Veränderungen ist getan.

Teil III Beratungsleistungen und Hilfen bei der Implementierung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“

12 Bundesweiter Erfahrungsaustausch und Vernetzung der *senior*Trainerinnen und der Agenturen bei der Implementierung neuer Verantwortungsrollen Älterer

Stefan Bischoff, ISAB-Institut, Köln

Die Umsetzung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“ ist für alle beteiligten Akteure eine Herausforderung. Deshalb ist es hilfreich und sinnvoll, dass ein Wissenstransfer sowie ein Erfahrungsaustausch durch bundesweite Vernetzung stattfindet, zwischen Mitwirkenden aus dem Modellprogramm, die bereits Erfahrungen gesammelt haben und nicht am Modellprogramm beteiligten kommunalen Akteuren, die das Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ bei sich umsetzen wollen.

Um diesen Lern- und Austauschprozess zu unterstützen, werden den Agenturen für Bürgerengagement, die die Gewinnung und den Einsatz von *senior*Trainerinnen in ihr Aufgaben- und Leistungsprofil aufnehmen möchten, besondere Beratungsleistungen angeboten (u.a. Handbücher, Tagungen, Workshops etc.). (vgl. Kp. 13)

Daneben stehen **zwei internetbasierte Instrumente** zur Verfügung, die im Rahmen des Modellprogramms entwickelt wurden. Diese können von Akteuren genutzt werden, die das Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ umsetzen möchten oder generell mit Fragen der Engagementförderung befasst sind:

- Die **Webseite** (www.efi-programm.de) als die zentrale Informationsbasis für alle am Modellprogramm mitwirkenden Akteure. Sie richtet sich auch an Fachleute und interessierte Senioren, die sich über Ziele und Ergebnisse des Programms informieren möchten.
- Das **Diskussionsforum für *senior*Trainerinnen** (forum.efi-programm.de) als Plattform zum Erfahrungs- und Ideenaustausch für *senior*Trainerinnen,

die in dieser Rolle Verantwortung für das Gemeinwesen übernehmen und für diejenigen, die die Diskussion über die Rolle der Älteren in unserer Gesellschaft auf Länder- und Bundesebene über ihren lokalen Wirkungsbereich hinaus durch Impulse und Anregungen voranbringen wollen. Das Forum ist derzeit noch ein geschlossenes Forum für die Akteure des Modellprogramms und diejenigen Kommunen, die das Konzept aufgreifen und umsetzen möchten. Es ist geplant, das Forum mittelfristig für alle Interessenten zu öffnen.

Wenn Sie als Agentur für Bürgerengagement das Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ in Ihr Aufgabenprofil übernehmen möchten, ist es hilfreich, wenn Sie sich einen Überblick über die im Modellprogramm gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen verschaffen. Die Website bietet für Sie hierzu eine umfassende Basis. Aber auch für Ältere, die Sie für die Weiterbildung zum/zur *seniorTrainerin* gewinnen möchten, hält die Website reichhaltige Informationen bereit: über die Weiterbildung ebenso, wie über die Praxis als *seniorTrainerin*. Die Fülle an hier dargestellten Beispielen kann für Sie und die *seniorTrainerinnen*, mit denen Sie zusammenarbeiten, zu einer Ideenbörse für das eigene Handeln werden. Wir laden Sie daher ein, mitzumachen, d.h. sich der Ideenbörse zu bedienen, aber sie auch mit Beiträgen aus Ihrem Handlungsfeld als Agentur bzw. als *seniorTrainerin* anzureichern.

12.1 Die Website zum Erfahrungswissen Älterer

Die Website versteht sich als Informationsplattform für Programmbeteiligte ebenso wie für alle am Programm Interessierten, die sich über Ziele und Ergebnisse des Programms informieren möchten. Sie ist in **dreizehn Hauptmenübereiche** untergliedert und bietet grundlegende Informationen zum Modellprogramm ebenso, wie Hinweise auf Ansprechpartner, Adressen, durchgeführte Tagungen und Veranstaltungen, Veröffentlichungen, Materialien, örtliche Presseberichte, *seniorTrainerinnen*-Profile, Links etc.

Die Statistik der Nutzung der Website von Februar 2004 bis Mai 2005 belegt ein zunehmendes Interesse an der Website. In diesem Zeitraum erfolgten über 500.000 Seitenaufrufe (im Durchschnitt 32.000 Seitenaufrufe pro Monat). Viele Tausend Nutzer haben sich in den Hauptmenübereichen der Website Informationen der wissenschaftlichen Begleitung, Berichte, Fotos, Ankündigungen etc.

die allesamt als pdf-Dateien zur Verfügung stehen, heruntergeladen. Viele Nutzer haben im Startbereich der Website die Möglichkeit genutzt, einen Hinweis auf neue Informationen auf der Website an einen Freund oder Partner zu senden.

Im **Hauptmenübereich "seniorTrainer in der Praxis"** wird dokumentiert, was *seniorTrainerinnen* sind, welche Leistungen sie im Freiwilligenbereich erbringen, welche Projekte etc. sie angeschoben haben und wie sie (zusammen-)arbeiten:

- im **Unterbereich „seniorTrainerinnen-Projekte in 35 Kommunen“** werden Übersichten für jede Kommune eingestellt und laufend ergänzt, die zeigen, welche Projekte und Leistungen die *seniorTrainerinnen* erbringen
- im **Unterbereich „Kurzprofile zu Verantwortungsrollen der seniorTrainerinnen in 12 Engagementbereichen“** werden die Leistungen und Projekte der *seniorTrainerinnen* einzeln dargestellt. Die Zuordnung zu einem der zwölf Engagementbereiche erfolgt nach dem Hauptprojekt bzw. inhaltlichen Schwerpunkt des Engagements. Diese Profile werden sukzessive ergänzt und weiterentwickelt, um so die Rollen und Leistungen der *seniorTrainerinnen* aussagekräftig zu präsentieren. Das Diskussionsforum für *seniorTrainerinnen* kann hierzu unterstützend genutzt werden.
- im **Unterbereich „seniorKompetenzteam“** werden für jede Kommune die Profile und Leistungen der *seniorKompetenzteams* bzw. der aktuelle Status der Selbstorganisation dargestellt.
- Im **Unterbereich „seniorTrainerinnen-Profile auf den Websites der Länder, der Agenturen für Bürgerengagement und von seniorKompetenzteam“** sind Links auf die Websites der Agenturen und von *seniorTrainerinnen* und *seniorKompetenzteams* gesetzt.

Hinzuweisen ist ferner auf **weitere Hauptmenübereiche** der Website:

- Im Bereich **„Presseberichte über seniorTrainerinnen“** finden sie einen nach Ländern gegliederten Pressespiegel über die große Zahl der von *seniorTrainerinnen* initiierten Projekte und Leistungen.
- Im Bereich **"Öffentlichkeitsarbeit der Agenturen"** stehen Flyer der Agenturen, beispielhafte Präsentationen, Vorträge und Power-Point-Dokumente zu verschiedenen Themen zum Download zur Verfügung. Die Materialien bieten Anregungen für andere Agenturen zur Gestaltung ihrer Öffentlichkeitsarbeit für die *seniorTrainerinnen*.

- Im Bereich „**Projektsteuerung, Beratung, Begleitung**“ können u.a. Infos der wissenschaftlichen Begleitung an die Programmakteure zu wichtigen Umsetzungsfragen des Programms „Erfahrungswissen für Initiativen“ abgerufen werden.
- Im Bereich „**Evaluation**“ werden die Auswertungen der Befragungen des für die Evaluation des Programms zuständigen Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) Köln vorgestellt.

Den besten Einstieg in die Website bietet die Startseite: www.efi-programm.de. (vgl. Abb. 12.1) Von dort aus können sie sich auf der Homepage auf vier Wegen informieren:

- Auf der **Startseite** finden sie unter "**Neue Informationen**" Hinweise zu neu eingestellten Informationen und Dokumenten sowie auf Veranstaltungen und besondere Events. Die zuletzt eingestellten Informationen befinden sich immer oben. Ältere Information dieser Rubrik sind im Archiv in der rechten Spalte der Website unter der Überschrift „ältere Informationen im Archiv“ auffindbar.

Abb. 12.1: Startseite der Website www.seniortrainer.de



Abb. 12.2: Aufbau der Website: www.efi-programm.de

<p>EFI-Homepage im Überblick</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aktuelle Infos - Nutzerhinweis EFI-Homepage - Inhalte der EFI-Homepage - Stichwortverzeichnis A-Z - Impressum - Archiv EFI-Aktuell - EFI-Bildergalerien <p>Kurzinfos zum EFI-Programm</p> <ul style="list-style-type: none"> - Infopaket: EFI-Programm - Ergebnisse der 1. Phase - Ausgewählte Presseartikel - Adressen der Agenturen - EFI-Newsletter - PDF Downloads - Fakten zum EFI-Programm, Alt für Jung - Veröffentlichungen zum EFI-Programm <p>EFI-Akteure</p> <ul style="list-style-type: none"> - Projektverbund wiss. Begleitung - EFI-Beirat - Beteiligte Bundesländer - Bildungsträger im EFI - Adressen Agenturen im EFI - Links zu Agenturen im EFI <p>Projektsteuerung, Beratung, Begleitung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ziele des EFI-Programms - EFI-Projektkoordination - Unterstützung der Agenturen - Workshops für EFI-Akteure - Infos der wiss. Begleitung zum EFI - EFI-Koordinierungstreffen in 10 Ländern <p>seniorTrainer Weiterbildung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Curriculum für sT-Kurse - Kurse für seniorTrainerInnen - Fachkurse für seniorTrainerInnen - Senioren-Ehrenamts-Karte - Literatur zum EFI-Programm <p>seniorTrainerInnen in der Praxis</p> <ul style="list-style-type: none"> - Übersicht zur sT-Rolle - sT Profile auf den Websites der Agenturen - seniorTrainer: Projekte in 35 Kommunen - Kurzprofil: Verantwortungsrolle der sT in 12 Bereichen - senior-Kompetenzteams - ExpertInnenpool <p>Presseberichte über Seniortrainer und EFI</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bayern - Brandenburg - Hamburg 	<ul style="list-style-type: none"> - Hessen - Mecklenburg Vorpommern - Niedersachsen - NRW - Rheinland Pfalz - Schleswig-Holstein - Thüringen <p>Evaluation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluationsziele - Evaluationsergebnisse <p>EFI-Fachtagungen</p> <ul style="list-style-type: none"> - EFI-Tagung 2002 Potsdam - EFI-Tagung 2003 Hofgeismar - "Internet - für ein aktives Alter" Berlin - EFI-Tagung 2004 Lingen-Holthausen - EFI-Tagung 2005 - EFI-Tagung 2006 - 2005 Würzburg <p>Öffentlichkeitsarbeit und Berichte</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit - EFI-Broschüre, Flyer und Plakate - Newsletter zum EFI-Programm - EFI-Newsletter der Länder - EFI auf Veranstaltungen - Zeitschriftenartikel/Vorträge zum EFI-Programm - Zwischenbericht zum EFI (2004) - Abschlußbericht zum EFI (2006) <p>Öffentlichkeitsarbeit der Agenturen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bayern - Brandenburg - Hamburg - Hessen - Mecklenburg-Vorpommern - Niedersachsen - NRW - Rheinlandpfalz - Schleswig-Holstein - Thüringen <p>Forum der seniorTrainer</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leitfaden CD - Nutzerhinweise für das Forum - Moderationsteam - Bebilderte Anleitung zur Account Erstellung - Zum Forum der seniorTrainer - 10 letzten Forumsbeiträge <p>Weblinks</p>
--	---

- In der Menüleiste auf der linken Spalte der EFI-Website sind **dreizehn Hauptmenübereiche** ausgewiesen. Wenn Sie einen Hauptmenübereich anklicken, informiert Sie ein **Untermenü** (in der linken Menüleiste) und eine **Übersichtsseite zum Hauptbereich** (im mittleren Bereich der Website) über alle Informationen und Dokumente die in dieser Rubrik abgerufen werden können. Viele Dokumente werden als PDF-Datei zum einfachen Download eingestellt.
- Im **Hauptmenübereich „EFI-Homepage im Überblick“** findet sich ein alphabetisch gegliedertes **„Stichwortverzeichnis“**, über das sie sich viele Themen zum Erfahrungswissen der Älteren erschließen können. Die Übersicht **„Inhalte der EFI-Homepage“** (Sitemap) gibt einen Gesamtüberblick über die Hauptmenübereiche und Unterbereiche der Website. (vgl. Abb. 12.2: Aufbau der Website)
- In der **Funktion "Suchen"** im Hauptmenü können Sie eigene Suchworte eingeben und überprüfen, ob die Website zu dem von ihnen gesuchten Thema Informationen enthält.

12.2 Das Diskussionsforum für *seniorTrainerinnen*

Bürgerschaftliches Engagement lebt von und in Netzwerken, von ihrer Vielfalt und ihrem Entwicklungspotenzial. Partnerschaften, Kooperationsstrukturen und Bündnisse sind sehr gut geeignet, freiwilliges engagiertes Handeln zu unterstützen. Genau diese Chance einer vernetzten Zusammenarbeit und zum Erfahrungsaustausch zwischen Agenturen, Bildungseinrichtungen und *seniorTrainerinnen*, die über den Tellerrand der jeweils spezifischen lokalen Bedingungen und Strukturen des bürgerschaftlichen Engagements hinausblicken möchten, bietet das Diskussionsforum für *seniorTrainerinnen*.

Rückblick auf die Entwicklung des Forums

Im April 2003 ist das Diskussionsforum (vgl. Abb. 12.3) als geschlossenes Diskussionsforum ans Netz gegangen mit dem Ziel, den Akteuren des Modellprogramms einen Rahmen zur Verfügung zu stellen, einen virtuellen Ort, der für Diskussionen, Erfahrungsaustausch, Vernetzung und Zusammenarbeit genutzt werden kann. Gleichzeitig sollte eine für viele Menschen noch neue, moderne Form der Kommunikation, der Vernetzung und des Erfahrungsaustausches unter Modellprogrammbedingungen erprobt werden.

Abb. 12.3: Startseite zum Diskussionsforum für *senior*Trainerinnen

forum.efi-programm.de :: Index - Microsoft Internet Explorer

Adresse <http://forum.efi-programm.de/index.php?sid=f44d02a0c990295c8f28afaf0f3b60b3>

seniorTrainerin
Erfahrungswissen für Initiativen

ISAB Institut für Sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung Köln - Leipzig

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Profil • Private Nachrichten • Suchen • Hilfe/FAQ • Mitgliederliste • Benutzergruppen • Logout [Stefan Bischoff]

Hierlich Willkommen im Forum der *senior*Trainerinnen
Hier erfahren Sie etwas über die Ziele des Forums

Zukunftsperspektive des Forums nach 2006

Moderationsteam
Aufgaben des Moderationsteams u. des sT-Unterstützerkreises und Spielregeln im Forum

Aktuell: EFI-Diskussionsforum wurde umgestaltet
Infos zur neuen Struktur des EFI-Forums

Nutzerhinweise zum EFI-Forum
Hier finden Sie alles rund um das Diskussionsforum und Erläuterungen wie Sie sich im Forum beteiligen können

Bebilderte Anleitung zur Erstellung eines Accounts
Schritt für Schritt werden Sie durch die persönliche Anmeldung innerhalb des Forums geleitet

forum.efi-programm.de Foren-Übersicht

Sie haben keine neuen Nachrichten.

Aktuelles Datum und Uhrzeit: Mi Jul 06, 2005 17:51 pm | Alle Zeiten sind GMT + 1 Stunde

Alle Foren als gelesen markieren | Beiträge seit dem letzten Besuch anzeigen
Eigene Beiträge anzeigen | Unbeantwortete Beiträge anzeigen

Aktuelle Nachrichten, Anfragen und Hinweise

Forum	Themen	Beiträge	Letzter Beitrag
Aufgespiest: Hinweise auf Ausschreibungen, Wettbewerbe, Trends etc. In diesem Themenbereich können Hinweise auf interessante Projekte, Ausschreibungen, Wettbewerbe, Tagungen, Trends oder auch Kuriositäten eingestellt werden.	6	10	Do Jun 23, 2005 14:28 pm Jost Essmann
Allgemeine Anfragen und Hinweise	13	53	Di Jul 05, 2005 09:50 am Walter Laurich
Humor	1	2	Fr Jun 25, 2004 00:42 am Udo Schneider

Nutzung des EFI-Diskussionsforums

Forum Themen Beiträge Letzter Beitrag

Start | Internet Explorer | V_115_11_Forum-3 | Microsoft Word | Microsoft PowerPoint ... | 19:01

Seitdem hat sich sehr viel getan, in technischer und in inhaltlicher Hinsicht. Zahlreiche Maßnahmen wurden zur Verbesserung der Nutzerfreundlichkeit des Forums und zur Erhöhung der Nutzung ergriffen. Und die Anstrengungen haben sich gelohnt. Die jüngste Statistik des Forums belegt, dass sowohl die Zahl der Zugriffe auf das Forum, als auch die Zahl der registrierten Nutzer seit Bestehen des Forums kontinuierlich zugenommen hat.

Besonders bemerkenswert ist, dass 80% der registrierten Nutzer/innen des Forums *seniorTrainerinnen* sind, die dieses Medium mittlerweile sehr rege zum Erfahrungsaustausch nutzen. Sie sind die aktivsten Diskutanten. Von ihnen stammen auch die meisten Beiträge und Themen im Forum. Von April 2004 bis März 2005 erfolgten 54.000 Seitenzugriffe von 13.000 Besuchern. Im Monatsdurchschnitt hat das Forum rund 1.000 Besucher. Diese greifen 4.500 mal auf Seiten im Forum zu.

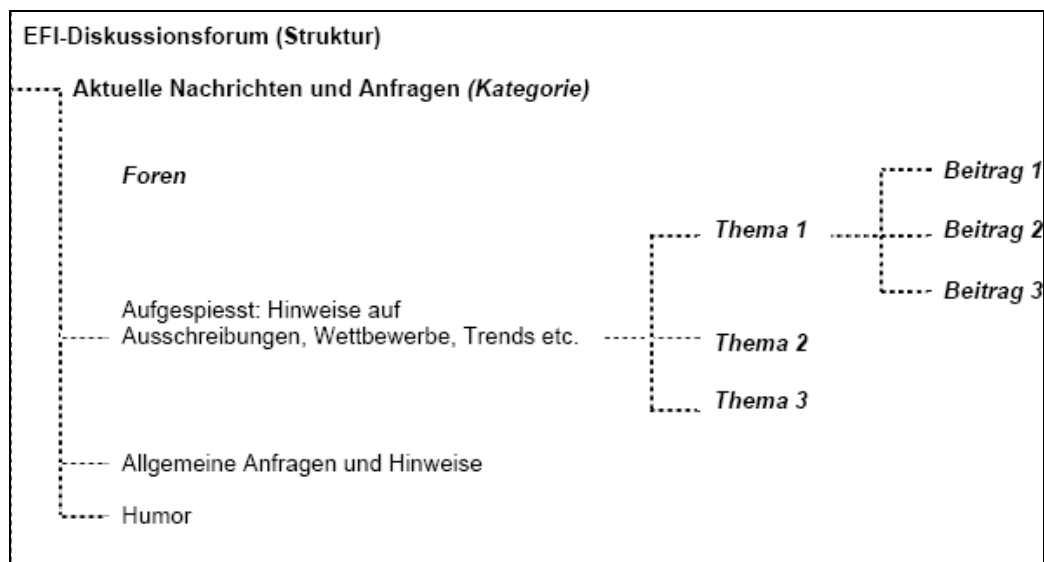
An der technischen und inhaltlichen Entwicklung des Forums hat eine mittlerweile achtköpfige Moderatoren-Gruppe aus *seniorTrainerinnen* und ein Unterstützerkreis von *seniorTrainerinnen* aus allen 35 am Modellprogramm beteiligten Kommunen mitgewirkt. Gemeinsam wurde ein schriftlicher und bebildeter Leitfaden zur Nutzung des Forums erarbeitet. Die *seniorTrainerinnen* übernahmen Moderationsaufgaben im Forum um den Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den *seniorTrainerinnen* zu fördern. Die Mitglieder des Unterstützerkreises fungieren als örtliche Internetansprechpartner. Ihre Aufgabe ist es, die örtlichen *seniorTrainerinnen* und *seniorKompetenzteams* durch Informationen und Anregungen an die Nutzung des Forums heranzuführen. Hierzu steht ihnen u.a. ein von *seniorTrainerinnen* entwickelter CD-ROM-Leitfaden zur Anwendung des Forums zur Verfügung.

Stand und Planungen für 2005 und 2006

Im Mai 2005 trafen sich die Moderatoren des Forums und der Unterstützerkreis der örtlichen Internetansprechpartner zu einem Workshop um eine Bilanz des Forums zu ziehen und Maßnahmen zur Weiterentwicklung des Forums zu diskutieren. Die positiven Einschätzungen der Entwicklung des Forums bestärkten die Akteure darin, weitere Anstrengungen zu unternehmen, um das Forum bis zum Programmende 2006 zu einer bundesweiten Plattform für die *seniorTrainerinnen* und Interessenten weiterzuentwickeln.

Um das Diskussionsforum noch moderner und nutzerfreundlicher zu gestalten, wurden die Anregungen aus dem Workshop mit dem Internet-Unterstützerkreis im Mai 2005 und aus dem Forum 3 der 4. Fachtagung zum Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ 2005 aufgegriffen.

- **Das Forum wurde auf den neuesten Stand der vorliegenden Software (phpBB) gebracht**, damit entfällt z.B. das bisher notwendige Scrollen in der Seitendarstellung. Die Seite passt sich jetzt automatisch an die Breite des Bildschirms an.
- **Die Startseite des Forums wurde verändert.** Alle wichtigen Informationen zum Forum, die Hilfeseiten und Informationen zum Moderationsteam, dem Internet-Unterstützerkreis und den Spielregeln im Forum finden Sie ganz oben auf der Eingangsseite des Forums.
- Das Forum wurde übersichtlicher gestaltet. **Das Forum gliedert sich jetzt in 8 Diskussionsbereiche (Kategorien).** Diese Kategorien sind in verschiedene (Themen-)Foren aufgeteilt. Innerhalb der Foren befinden sich die von den Mitgliedern des Forums erstellten Themen und Beiträge. Eine Übersicht über die Struktur und die Diskussionsbereiche des Forums ergibt sich aus den folgenden beiden Schaubildern.



	EFI-Diskussionsforum (Übersicht)
	Aktuelle Nachrichten und Anfragen (Kategorie)
	<i>Foren</i>
—	Aufgespiesst: Hinweise auf Ausschreibungen, Wettbewerbe, Trends etc.
—	Allgemeine Anfragen und Hinweise
—	Humor
	Nutzung des EFI-Diskussionsforums
	<i>Foren</i>
—	Tipps und Hinweise zur Nutzung des EFI-Diskussionsforums
—	Feedback zum Forum
—	Testbereich
	Bundesweite Vernetzung der <i>seniorTrainerinnen</i>
	<i>Foren</i>
—	Moderation des EFI-Diskussionsforums und Zusammenarbeit mit dem <i>seniorTrainer</i> -Internetunterstützerkreis
—	Arbeitsgruppe „Zukunft des EFI-Forums und Nachhaltigkeit“
	Selbstorganisation der <i>seniorTrainerinnen</i> auf örtlicher Ebene
	<i>Foren</i>
—	Allgemeine Beiträge zur Selbstorganisation
—	<i>seniorKompetenzteams</i>
—	Örtliche Internetansprechpartner
	Öffentlichkeitsarbeit der <i>seniorTrainerinnen</i>
	<i>Foren</i>
—	Erfahrungsberichte und Anfragen
—	Eigene Homepage - Grundlagen und Tipps
	Praxis der <i>seniorTrainerinnen</i> in vier Rollen-/Wirkungsbereichen: Erfahrungsberichte und Anfragen
	<i>Foren</i>
—	„ <i>seniorTrainerinnen</i> als Unterstützer und Berater“
—	„ <i>seniorTrainerinnen</i> als Initiator“
—	„ <i>seniorTrainerinnen</i> als Vernetzer im Gemeinwesen“
—	„ <i>seniorTrainerinnen</i> als Teamkoordinator und Moderator“
	Weiterbildung der <i>seniorTrainerinnen</i>
	<i>Foren</i>
—	<i>seniorTrainerinnen</i> -Fortbildung im EFI-Programm
—	Fortbildung außerhalb des EFI-Programms
	Bundesmodellprogramm "Generationsübergreifende Freiwilligendienste"
	<i>Foren</i>
—	EFI-Agenturen im Bundesmodellprogramm

Mit Unterstützung engagierter *seniorTrainerinnen* werden 2005 und 2006 weitere Maßnahmen umgesetzt. Diese zielen darauf ab, *seniorTrainerinnen* und Interessenten die bislang keine Erfahrungen mit dieser Form der Kommunikation und des Erfahrungsaustauschs haben und denen es an der Praxis fehlt, eigene Beiträge oder Anfragen in das Forum einzustellen, an die Nutzung dieses Mediums heranzuführen.

Mit Hilfe von Schulungsmaterialien (Lern-CD, Leitfaden, Flyer) und durch Anleitung interner erfahrener *seniorTrainerinnen* aus dem Unterstützerkreis werden Hilfestellungen gegeben, damit diese Barrieren überschritten werden können. Es wird gezeigt, dass das Forum ein wichtiges (neues) Medium für sie sein kann, das die Verantwortungsübernahme der Älteren in der Rolle des *seniorTrainers* bzw. der *seniorTrainerin* fördert und unterstützt.



Mittelfristig soll das Forum für alle Interessenten geöffnet werden. Kurzfristig wird das Forum für alle Agenturen für Bürgerengagement und die *seniorTrainerinnen*, mit denen sie zusammenarbeiten, zugänglich gemacht.

Die ursprünglich vierköpfige Moderatorengruppe wurde um vier weitere Mitglieder auf insgesamt acht Moderatoren erweitert. Die Aufgaben, die von den Moderatoren zukünftig wahrgenommen werden sollen, werden derzeit von der Gruppe abgestimmt. Vorgesehen ist u.a., dass Moderatoren-Tandems jeweils ei-

nen Themenbereich und selbstverantwortlich moderieren und administrativ betreuen. Ferner wird die Zusammenarbeit der Moderatoren und der Mitglieder des *seniorTrainerinnen*-Unterstützerkreises weiterentwickelt. Die Moderatoren können über die Startseite des Forums kontaktiert werden. Dort findet sich auch eine Aufgabenbeschreibung des Moderatorenteams.

Nach Programmende (2006) soll das Forum in die Selbstverantwortung der *seniorTrainerinnen* übergehen. Um dafür die entsprechenden Grundlagen zu schaffen, wurde auf Anregung der *seniorTrainerinnen* eine Arbeitsgruppe gebildet. Diese **Arbeitsgruppe „Zukunft des Diskussionsforums und Nachhaltigkeit“** wird bis zur 5. Fachtagung zum Modellprogramm im April 2006 in Berlin ein Strategiekonzept entwickeln. Das Strategiekonzept wird u.a. Vorschläge zur Finanzierung und Trägerschaft (z.B. Verein, Stiftung etc) sowie einen Arbeits- und Zeitplan bis Programmende beinhalten. Das Forum wird hierfür als Diskussions- und Austauschplattform genutzt.

Empfehlung und Fazit

Den Agenturen für Bürgerengagement wird empfohlen, aus dem Kreis der angehenden *seniorTrainerinnen* interneterfahrene Ältere dafür zu gewinnen, den örtlichen *seniorTrainerinnen* als Internetansprechpartner zur Verfügung zu stehen. In dieser Funktion sollen sie den anderen *seniorTrainerinnen* Hilfestellungen beim Einstieg in das Forum und die Website geben und sie an die Nutzungsmöglichkeiten und Voraussetzungen der modernen Informations- und Kommunikationstechnologien heranzuführen helfen.

Es gibt sehr viele Foren im Internet, die weitgehend auf ein Interessengebiet ausgerichtet sind. Viele kennen und besuchen das eine oder andere Forum und beteiligen sich an den Diskussionen, weil das Forum gerade auf ihrem Teilinteressengebiet Antworten gibt, Hilfestellung leistet oder zur Diskussion einlädt. Wenn Sie aber Mitarbeiter einer Agentur für Bürgerengagement oder *seniorTrainerin* sind, dann ist das Diskussionsforum Ihr Forum. Zusammen mit der Website und den dort hinterlegten wissenschaftlichen und statistischen Informationen zu dem Modellprogramm und den Praxishinweisen können Sie sich umfassend informieren.

13 Beratung für Agenturen und Kommunen bei der Anwendung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“

Jochim Braun, ISAB-Institut, Köln

Die Leitziele des Modellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“, das Bestreben, ein neues Bild der Älteren in vielen gesellschaftlichen Bereichen zu verankern und durch das Engagement von *senior*Trainerinnen erfahrbar zu machen, sind von vorneherein so angelegt, dass ihre Realisierung nicht auf 35 Modellstandorte beschränkt bleibt, sondern auch in vielen Kommunen, die nicht am Modellprogramm beteiligt sind, bundesweit umgesetzt werden sollen.

Die positive Bilanz des Modellprogramms hat das BMFSFJ darin bestärkt, Kommunen, die nicht am Modellprogramm beteiligt sind, bei der Anwendung des Konzeptes zu unterstützen. Generelles Ziel ist es in 2005 und 2006 in Kommunen die örtliche Agentur für Bürgerengagement, eine Bildungseinrichtung und die Verantwortlichen der Kommune zu motivieren, *senior*Trainerinnen zu gewinnen, zu qualifizieren und zu begleiten und ein *senior*Kompetenzteam aufzubauen.

Die Relevanz der Leitziele des Modellprogramms und die Implementierung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“ resultiert aus drei zentralen Herausforderungen, die für die vor uns liegende gesellschaftliche Entwicklung von grundlegender Bedeutung sind:

- die sich aus der demografischen Entwicklung ergebende steigende Zahl der potenziell als *senior*Trainerinnen in Frage kommenden Altersgruppen;
- das Potenzial von Älteren, die über Ressourcen, Fähigkeiten und Erfahrungswissen verfügen, das sie für das Gemeinwesen einbringen können;
- die gestiegene Anerkennung und die Notwendigkeit eines breiten bürgerschaftlichen Engagements der Bevölkerung in allen gesellschaftlichen Bereichen.

Nach den Erfahrungen mit der Entwicklung und Erprobung neuer Verantwortungsrollen der Älteren muss bei der bundesweiten Implementierung von folgenden strukturellen und motivationalen Konstellationen ausgegangen werden:

- Die Bereitschaft der Älteren, Verantwortung für das Gemeinwesen zu übernehmen ist größer als die Gelegenheiten, sich eigenverantwortlich in Instituti-

onen, Organisationen, Verbänden und Einrichtungen engagieren zu können. Anstatt in vorgegebenen Einsatzfeldern ehrenamtlich tätig zu werden, erschließen viele *senior*Trainerinnen neue Handlungsfelder, in denen sie in ihrer Kommune einen Bedarf sehen und initiieren neue Projekte für sich und andere.

- Viele Hauptamtliche erwarten von Freiwilligen häufig ein Engagement im Rahmen traditioneller Ehrenamtsformen, bei denen sie überwiegend ihre Kompetenzen behalten wollen, und sehen ein zu breites freiwilliges Engagement skeptisch aus der Befürchtung, dass Arbeitsplätze abgebaut werden.
- Die nach ihrem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben auf Erhaltung ihrer Zeitsouveränität bedachten neuen Alten engagieren sich überwiegend projektformig und in zeitlich befristeten Engagementformen. Dafür müssen neue strukturelle Konstellationen und Kooperationsformen mit Hauptamtlichen entwickelt werden. Es geht zunehmend darum, neue Formen der Aufgabenwahrnehmung durch Freiwillige einerseits und Hauptamtliche andererseits zu entwickeln.

Auf der 4. zentralen Tagung des Bundesmodellprogramms in Würzburg wurden die vom BMFSFJ finanzierten Unterstützungsleistungen vorgestellt, mit denen ab Sommer 2005 von ISAB zunächst 15 Kommunen gewonnen werden sollen. Sie sollen das Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ – bereits während der Schlussphase des Modellprogramms – aufgreifen.

Im Rahmen eines Beratungsauftrages wird ISAB mit vier Leistungen nachhaltige Impulse entwickeln zur Implementierung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“ in weiteren Kommunen:

- 1. Eine Infokampagne, die sich an alle Agenturen für Bürgerengagement in Deutschland wendet und die bilaterale Beratung von interessierten Agenturen und Kommunen.**

Ziel der Infokampagne ist es, weitere Agenturen für Bürgerengagement und Kommunen dafür zu gewinnen, das Konzept anzuwenden. Die Infokampagne wird hierzu auf mehreren Ebenen bundesweit für das Konzept werben. Alle Agenturen werden zunächst über die Kernergebnisse des Modellprogramms informiert. Zudem wird der Nutzen des Konzeptes für die Agentur aufgezeigt. Da viele Agenturen angesichts ihrer oft knappen personellen und finanziellen Ausstattung keine großen Spielräume zur Übernah-

me einer neuen Aufgabe zur Verfügung stehen, wird zu zeigen sein, welche perspektivenreichen Chancen die Anwendung des Konzeptes in das Aufgabenprofil den Agenturen eröffnet. In die Infokampagne werden auch die Dachverbände der Freiwilligenagenturen, der Seniorenbüros und der Selbsthilfekontaktstellen einbezogen. Die Chancen der Agenturen zur Übernahme des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“ werden auch dadurch gefördert, dass Kommunen gezielt angesprochen werden, die für neue Wege in der Seniorenpolitik und der Förderung des bürgerschaftlichen Engagements offen sind.

2. Handreichungen und praxisbezogene Anleitungen zur Anwendung des Konzeptes für Agenturen und Bildungseinrichtungen

Der vorliegende Leitfaden, in dem das im Modellprogramm entwickelte Know-how zur Umsetzung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“ durch Agenturen für Bürgerengagement präsentiert wird, ist ein wichtiger Baustein zur Unterstützung der Agenturen und Kommunen, die nicht an Bundesmodellprogramm beteiligt sind.

Der zweite Baustein ist die von der FH Neubrandenburg vorgelegte Veröffentlichung zum Curriculum für die Qualifizierung von *senior*Trainerinnen durch lokale Bildungseinrichtungen in den neu zu gewinnenden Kommunen (vgl. ISAB Bericht Nr. 91).

Der dritte Baustein, das Pressehandbuch von Weber/Shandwick dokumentiert die auf *senior*Trainerinnen bezogene Öffentlichkeitsarbeit der Agenturen für Bürgerengagement sowie die hierzu geeigneten Instrumente und Leistungen. (vgl. ISAB Bericht Nr. 92).

Diese für die Implementierung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“ erarbeiteten drei Veröffentlichungen werden Kommunen, Agenturen für Bürgerengagement und Bildungseinrichtungen, die das Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ übernehmen wollen, zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus stehen allen Agenturen und Bildungseinrichtungen umfangreiche Materialien, Newsletter und Berichte über die Ergebnisse und Erfahrungen des Modellprogramms in der Website, www.seniortrainer.de zur Verfügung. Die im Kapitel 14.2 beigelegte Übersicht informiert über die

wichtigsten bislang erstellten Veröffentlichungen der Wissenschaftlichen Begleitung.

3. Organisation und Durchführung einer 2-tägigen Infoveranstaltung für 15 Kommunen mit 65 Teilnehmern.

Diejenigen Agenturen für Bürgerengagement, die sich zur Anwendung des Konzeptes bereit erklärt haben, werden gemeinsam mit einer Bildungseinrichtung aus ihrer Kommune sowie mit einem Verantwortlichen der Kommune in einer Infoveranstaltung konzentriert in alle für das Konzept erforderlichen Fragen eingeführt und mit den Anforderungen zum Aufbau der *senior*Kompetenzteams vertraut gemacht. Danach wird davon ausgegangen, dass ca. 15 Agenturen bzw. Kommunen auf der Basis der ihnen zur Verfügung gestellten Materialien und Unterlagen sowie den auf der Infoveranstaltung vermittelten Anregungen eigenständig in der Lage sind, die für das Konzept wahrzunehmenden Aufgaben umzusetzen.

4. Organisation und Durchführung von fünf eintägigen Foren in Kommunen, die das Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ übernommen haben.

Die Foren werden so angelegt, dass die wichtigsten strategischen Schritte zur Sicherung der Nachhaltigkeit des entwickelten Konzeptes deutlich werden und dass aus ggfs. auftretenden Problemen erfolgversprechende Handlungsansätze entwickelt werden, die auch andere Agenturen und Kommunen bei der Implementierung des Konzeptes aufgreifen können.

Im Kern basieren die Beratungsleistungen zur Übertragung der Ergebnisse des Modellprogramms in Kommunen auf folgenden Botschaften und Empfehlungen:

- **Ältere sind bereit Verantwortung für das Gemeinwesen in der Rolle der *senior*Trainerinnen zu übernehmen. Hierzu müssen sie anders angesprochen und motiviert werden, als dies meist bei der Suche von Ehrenamtlichen durch Organisation und Verbände erfolgt. Zentraler Fokus ihrer Ansprache/ Gewinnung von *senior*Trainerinnen ist der Bezug auf ihr Erfahrungswissen, auf ihre Kompetenzen und auf ihre Mitwirkungsinteressen am Gemeinwesen. Die Gewinnung von Älteren für bürgerschaftliches Engagement in der Rolle von *senior*Trainerinnen kann durch eine gezielte Ansprache von Senioren und Seniorinnen erreicht werden. Den loka-**

len Agenturen für Bürgerengagement kommt hierbei die wichtige Funktion zu, potentielle *seniorTrainerinnen* über die an sie gestellte Erwartungen zu informieren und sie in den Qualifizierungskurs einer Bildungseinrichtung zu vermitteln.

- Inhalte und Formen des bürgerschaftlichen Engagements der *seniorTrainerinnen* werden von ihnen mit Blick auf den Gemeinwohlbedarf und ihre persönlichen Motiven und Interessen selbst bestimmt. Dies erfordert die Schaffung von Gelegenheiten und entsprechenden Gestaltungsspielräumen für die Weitergabe ihres Erfahrungswissens.
- Vor der Weitergabe ihres Erfahrungswissens benötigen *seniorTrainerinnen* die Chance zur Qualifizierung und Reflexion durch die entwickelte Kurs- und Curriculumskonzeption. Die Qualifizierung der *seniorTrainerinnen* in einer Weiterbildungseinrichtung sollte wichtige Fragen mit den potentiellen *seniorTrainerinnen* klären. Die im Rahmencurriculum für die Qualifizierung der *seniorTrainerinnen* entwickelten didaktischen Verfahren zur Entwicklung der anzustrebenden Verantwortungsrollen sind ein hilfreiches Instrument zum Erlernen der von *seniorTrainerinnen* wahrzunehmenden Rollen.
- Bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortungsrollen sollten *seniorTrainerinnen* von örtlichen Agenturen für Bürgerengagement ebenso unterstützt werden, wie von einem jeweils zu gründenden *seniorKompetenzteam* in ihrer Kommune.
- Lokale Öffentlichkeitsarbeit ist eine wichtige Unterstützung für die nachhaltige Ausübung der Verantwortungsrollen der *seniorTrainerinnen*. Sie sollte auch die Bereitschaft von Institutionen und Einrichtungen fördern, sich für das freiwillige Engagement der *seniorTrainerinnen* zu öffnen.

Inwieweit es mit den zur Konzeptimplementierung erstellten drei Bausteinen und den vier Unterstützungsleistungen möglich sein wird, viele Agenturen für Bürgerengagement und Kommunen zu befähigen und davon zu überzeugen, Ressourcen bereitzustellen und entsprechende Aktivitäten zu entwickeln, wird in hohem Maße von der Einsicht und der Bereitschaft abhängen, konstruktiv auf die Herausforderungen des demografischen Wandels zu reagieren. Die großen Potenziale der Älteren, ihr Erfahrungswissen und ihre Fähigkeiten können – wie das Bundesmodellprogramm gezeigt hat – zum Wohle der Gemeinschaft zu einer weit größeren Entfaltung gebracht werden, als dies bisher der Fall ist. Hierzu bedarf es unterstützender Strategien, wie sie z.B. im Modellprogramm erfolgreich erprobt und evaluiert wurden. Da die Ressourcen aus einem Bundesmodellprogramm nur für die Laufzeit des Modellprogramms (5 Jahre) zur Verfügung gestellt werden können, liegt es in der Verantwortung der Akteure in den Ländern,

den Kommunen und Verbänden, das bewährte Konzept zur Schaffung neuer Verantwortungsrollen für Ältere aufzugreifen und weiter zur Entfaltung zu bringen.

Auf der 4. Tagung des Bundesmodellprogramms in Würzburg wurden bereits positive Ansätze zur Sicherung der Nachhaltigkeit des Konzeptes durch strategische Planungen der Länder deutlich.

Implementierung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“ in nicht am Modellprogramm beteiligte Kommunen: Strategische Überlegungen in Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen

Vergleiche:

ISAB Bericht aus Forschung und Praxis Nr. 95: „Bürgerengagement und Verantwortungsübernahme im Alter. Erfahrungswissen für Initiativen“ - 4. Fachtagung des Bundesmodellprogramms Erfahrungswissen für Initiativen, Würzburg 2005.

(http://www.efi-programm.de/mod.php?mod=userpage&menu=1528&page_id=707)

Auch durch die Beteiligung von 12 Agenturen für Bürgerengagement aus dem Modellprogramm und von sechs Agenturen aus bisher nicht am Programm beteiligten Bundesländern im Bundesmodellprogramm „Generationsübergreifende Freiwilligendienste“ werden die Chancen zum weiteren Aufbau von *senior*Kompetenzteams gefördert.

Positiv für den weiteren Ausbau von *senior*Kompetenzteams kann sich auch die Bereitschaft von Seniorenvertretungen auswirken, den Prozess zur Anwendung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“ in ihrer Kommune zu unterstützen und mit dem *senior*Kompetenzteam zusammenzuarbeiten. Unter anderem kann die Landesseniorenvertretung in Mecklenburg-Vorpommern bereits auf gute Erfahrungen bei der Zusammenarbeit mit *senior*Trainerinnen sowie mit den *senior*Kompetenzteams verweisen. Wenn die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements der Älteren explizit im Aufgabenverständnis von Seniorenvertretungen aufgegriffen wird, kann aus der Implementierung des Konzeptes und aus der Zusammenarbeit mit *senior*Kompetenzteams nicht nur hilfreiche Unterstützung gewonnen werden, sondern auch die Perspektive dafür gefördert werden, dass die Förderung des freiwilligen Engagements der Bürger für ihr Gemeinwesen eine wichtige kommunale Aufgabe werden muss.

14 Anhang

- 14.1 Veröffentlichungen zum Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ im ISAB-Verlag und auf der Website (Stand 5/2005)**
- 14.2 Am Modellprogramm beteiligte Agenturen für Bürgerengagement in ländlichen Regionen, Städten und Ballungsräumen**
- 14.3 Autorenverzeichnis**

14.1 Veröffentlichungen zum Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ im ISAB-Verlag und auf der Website (Stand 5/2005)

ISAB-Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 79: **Modellprogramm "Erfahrungswissen für Initiativen". Eröffnungsveranstaltung und Workshop für Programmbeteiligte**, Juli 2002, Potsdam. Redaktionelle Bearbeitung: Bischoff, Stefan/ Braun, Joachim. (PDF-Dokument)²

ISAB-Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 82: **Rückblick auf das erste Jahr des EFI-Programms; Ziele und Aufgaben im zweiten Jahr**. Zweite Fachtagung zum EFI-Programm, Juni 2003, Hofgeismar. Redaktionelle Bearbeitung: Bischoff, Stefan/ Braun, Joachim. (PDF-Dokument)³

ISAB-Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 84: **seniorTrainerin: Neue Verantwortungsrollen und Engagement in Kommunen**. Bundesmodellprogramm "Erfahrungswissen für Initiativen". Bericht zur ersten Modellprogrammphase. Braun, Joachim/ Burmeister, Joachim/ Engels, Dietrich (Hrsg.). Leipzig: ISAB-Verlag 2004. ISBN 3-929877-21-X (Print und PDF-Dokument)⁴

ISAB-Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 85: **Agenturen für Bürgerengagement im EFI-Programm**. Bericht zum dritten Workshop, April 2004, Bonn. Redaktionelle Bearbeitung: Silke Brauers. (PDF-Dokument)⁵

ISAB-Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 86: **Erfahrungsaustausch und Zusammenarbeit im EFI-Diskussionsforum**. Bericht zum ersten Workshop, Juni 2004, Königswinter. Redaktionelle Bearbeitung: Elke Olbermann. (PDF-Dokument)⁶

² www.efi-programm.de/dokumente/fachtagung/fachtagung-potsdam.pdf

³ www.efi-programm.de/mod.php?mod=userpage&menu=1512&page_id=181

⁴ www.efi-programm.de/dokumente/oeffentl_arbeit/Zwischenbericht_2004.pdf

⁵ www.efi-programm.de/dokumente/projektsteuerung/Bericht-Workshop-fuer-Agenturen-fuer-BE-april04.pdf

⁶ www.efi-programm.de/dokumente/projektsteuerung/bericht-workshop-internetunterstuetzerkreis-Juni04.pdf

ISAB-Berichte aus Forschung und Praxis Nr.87: **Halbzeitbilanz und Perspektiven. Dritte** Fachtagung zum EFI-Programm, Juni 2004, Lingen-Holthausen. Redaktionelle Bearbeitung: Stefan Bischoff. (PDF-Dokument)⁷

Weiterbildung älterer Menschen zu seniorTrainerinnen – Rahmencurriculum 2004 im Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“. Burmeister, Joachim/ Heller, Anne/ Stehr, Ilona (Fachhochschule Neubrandenburg), Neubrandenburg, Juli 2004 (PDF-Dokument)⁸

ISAB-Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 89: **Erfahrungswissen und Verantwortung – zur Rolle von seniorTrainerinnen in ausgewählten Engagementbereichen**. Gutachten aus dem wissenschaftlichen Beirat zum EFI-Programm. Braun, Joachim/ Kubisch, Sonja/ Zeman, Peter (Hrsg.). Leipzig: ISAB-Verlag 2005. ISBN 3-929877-22-8

ISAB-Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 90: **Leitfaden für die Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren als seniorTrainerin und in seniorKompetenzteams**. Arbeitshilfe für Seniorenbüros, Freiwilligenagenturen und Selbsthilfekontaktstellen zur Anwendung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“. Bischoff, Stefan/ Braun, Joachim/ Olbermann, Elke (Hrsg.). Leipzig: ISAB-Verlag 2005. ISBN 3-929877-23-6

ISAB-Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 91: **Weiterbildung älterer Menschen für bürgerschaftliches Engagement als seniorTrainerinnen: Ein Kurskonzept für lokale Netzwerke**. Burmeister, Joachim/ Heller, Anne/ Stehr, Ilona. Hrsg. ISAB-Institut. Leipzig: ISAB-Verlag 2005. ISBN 3-929877-24-4

ISAB-Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 92: **PR-Handbuch zur Öffentlichkeitsarbeit für das Engagement von seniorTrainerinnen**. Weber Shandwick. Hrsg. ISAB-Institut. Leipzig: ISAB-Verlag 2005. ISBN 3-929877-25-2

ISAB-Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 93: **Langfristige Einbindung des EFI-Konzeptes in das Aufgabenprofil der Agenturen für Bürgerengagement und Förderung der seniorKompetenzteams**. 4. Workshop mit den Agenturen für Bürgerengagement im EFI-Programm. 11. – 12. April 2005 in Bad Honnef. Redaktionelle Bearbeitung: Silke Brauers. (PDF-Dokument)⁹

⁷ www.efi-programm.de/dokumente/fachtagung/3-EFI-Fachtagung_Lingen.pdf

⁸ www.efi-programm.de/mod.php?mod=userpage&menu=110600&page_id=517

⁹ www.efi-programm.de/mod.php?mod=userpage&menu=101201&page_id=678

ISAB-Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 94: **EFI-Diskussionsforum als bundesweite Plattform für *senior*Trainerinnen**. Bericht zum zweiten Workshop, Mai 2005, Königswinter. Redaktionelle Bearbeitung: Elke Olbermann. (PDF-Dokument)

ISAB-Berichte aus Forschung und Praxis Nr.95: **Bürgerengagement und Verantwortungsübernahme im Alter**. Vierte Fachtagung zum EFI-Programm, Juni 2005, Würzburg. Redaktionelle Bearbeitung: Stefan Bischoff. (PDF-Dokument)

Newsletter zum Modellprogramm

Im halbjährlichen Abstand berichten während der gesamten Laufzeit des Modellprogramms von 2002 bis 2006 acht Newsletter über besondere Aktivitäten im Modellprogramm. Alle Newsletter werden als Print herausgegeben und können als PDF-Dokumente von der Website heruntergeladen werden.¹⁰

EFI-Newsletter 1, Januar 2003: Einführung in das Programm und Bericht der Eröffnungstagung

EFI-Newsletter 2, August 2003: 1 Jahr EFI-Programm - Zwischenbilanz und Ergebnisse

EFI-Newsletter 3, Dezember 2003: *senior*Trainer/in: Eine neue Verantwortungsrolle für die dritte Lebensphase (mit praktischen Beispielen)

EFI-Newsletter 4, Juli 2004: Agenturen für Bürgerengagement: Infrastrukturelle Voraussetzung zur Erschließung des Erfahrungswissens Älterer

EFI-Newsletter 5, Dezember 2004: *senior*Trainerinnen: Botschafter für ein neues Altersbild

EFI-Newsletter 6, Februar 2005: Bundesweite Kampagne wirbt für Engagement von *senior*Trainerinnen und *senior*Trainern

¹⁰ www.efi-programm.de/mod.php?mod=userpage&menu=1609&page_id=296

Artikel zum Modellprogramm in Zeitschriften

Alle Artikel können als PDF-Dokumente von der Website heruntergeladen werden¹¹

Profile und Leistungen von *senior*Trainerinnen und Presseartikel

Auf der Website wird im **Hauptmenübereich "seniorTrainer in der Praxis"**¹² dokumentiert, welche Leistungen *senior*Trainerinnen im Freiwilligenbereich erbringen, welche Projekte sie angeschoben haben und wie sie (zusammen) arbeiten:

- im **Unterbereich „seniorTrainerinnen-Projekte in 35 Kommunen“** werden Übersichten für jede Kommune eingestellt und laufend ergänzt, die zeigen, welche Projekte und Leistungen die *senior*Trainerinnen erbringen
- im **Unterbereich „Kurzprofile zu Verantwortungsrollen der senior-Trainerinnen in 12 Engagementbereichen“** werden die Leistungen und Projekte der *senior*Trainerinnen einzeln dargestellt und laufend ergänzt. Die Zuordnung zu einem der zwölf Engagementbereiche erfolgt nach dem Hauptprojekt bzw. inhaltlichen Schwerpunkt des Engagements.
- im **Unterbereich „seniorKompetenzteam“** werden für jede Kommune die Profile und Leistungen der bisher entstandenen *senior*Kompetenzteams bzw. der aktuelle Status der Selbstorganisation dargestellt.
- Im **Unterbereich „seniorTrainerinnen-Profile auf den Websites der Länder, der Agenturen für Bürgerengagement und von seniorKompetenzteams“** sind Links auf die Websites der Agenturen und von *senior*Trainerinnen und *senior*Kompetenzteams gesetzt.

Interessante Informationen über das örtliche Engagement der *senior*Trainerinnen finden sich auch in zahlreichen Presseartikeln, die auf der Website im Hauptmenübereich **„Presseberichte über seniorTrainerinnen und EFI nach Ländern“**¹³ abgerufen werden können. Der Pressespiegel ist nach Bundesländern gegliedert und wird fortlaufend erweitert.

¹¹ www.efi-programm.de/mod.php?mod=userpage&page_id=320&menu=&menu=1613

¹² www.efi-programm.de/mod.php?mod=userpage&menu=28&page_id=293

¹³ www.efi-programm.de/mod.php?mod=userpage&menu=32&page_id=64

14.2 Am Modellprogramm beteiligte Agenturen für Bürgerengagement in ländlichen Regionen , Städten und Ballungsräumen

Agenturen für Bürgerengagement in ländlichen Regionen und Kreisen	
Ort (Bundesland)	Bezeichnung der Agentur
Arnsberg (NRW)	Wendepunkt der Stadt Arnsberg
Dillenburg (Hessen)	Freiwilligenzentrum Dillenburg
Edeweicht (Niedersachsen)	REBEKA – im Ammerland
Eisenach – Suhl – Schmalkalden (Thüringen)	Seniorenbüro Eisenach, Freiwilligenagentur Suhl, Seniorenbüro Schmalkalden
Germering (Bayern)	InselAgentur Germering
Herford (NRW)	StadtteilTreff Süd
Jena (Thüringen)	Seniorenbüro „55plus“
Lathen (Niedersachsen)	Freiwilligenagentur Lathen
Meldorf (Schleswig-Hol)	Agentur für bürgerschaftliches Engagement EVE
Minden (NRW)	Freiwilligen-Agentur Minden
Mühldorf/Inn. (Bayern)	Haus der Begegnung – Familienzentrum und Selbsthilfekontaktstelle
Prenzlau (Brandenburg)	REKIS Uckermark Selbsthilfekontaktstelle
Rathenow (Brandenburg)	Soziale Regiestelle Havelland

Agenturen für Bürgerengagement in Städten	
Ort (Bundesland)	Bezeichnung der Agentur
Aachen (NRW)	Öcher Börse für Wissen, Interessen und Kontakte
Augsburg (Bayern)	Freiwilligenzentrum Augsburg
Cottbus (Brandenburg)	Freiwilligenagentur Cottbus
Erfurt (Thüringen)	Kompetenzzentrum für aktive Senioren und bürgerschaftliches Engagement

Kaiserslautern (RLP)	Freiwilligenagentur Kaiserslautern
Kassel (Hessen)	Freiwilligenzentrum Kassel
Lübeck (Schleswig-Hol)	Freiwilligen-Agentur für Lübeck
Ludwigshafen (RLP)	VehRA - Ehrenamtsbörse
Neubrandenburg (MV)	Seniorenbüro Neubrandenburg
Neumünster (Schleswig-Hol)	Seniorenbüro Neumünster
Nürnberg (Bayern)	Zentrum Aktiver Bürger
Regensburg (Bayern)	Treffpunkt Seniorenbüro der Stadt Würzburg
Rostock (MV)	Rostocker Seniorenakademie
Schwerin (MV)	Seniorenbüro Schwerin
Trier (RLP)	Ehrenamtsagentur Trier
Würzburg (Bayern)	Beratungsstelle für Senioren und Menschen mit Behinderung der Stadt Würzburg

Agenturen für Bürgerengagement in Ballungsräumen	
Ort (Bundesland)	Bezeichnung der Agentur
Düsseldorf (NRW)	MachMit – Servicebüro für freiwilliges Engagement
Frankfurt – Dreieich – Offenbach (Hessen)	Seniorenbüro Winkelsmühle, BüroAktiv – Seniorenbüro und Freiwilligenagentur, Ehrenamtsagentur des Kreises Offenbach
Hamburg	Seniorenbüro Hamburg und Freiwilligen-Zentrum Hamburg
Hannover (Niedersachsen)	Freiwilligenzentrum Hannover
Köln (NRW)	Ceno – Centrum zur nachberuflichen Orientierung und Kölner Freiwilligen-Agentur

Die Adressen der Agenturen und Ansprechpartner sind unter www.efi-programm.de eingestellt.

14.3 Autorenverzeichnis

Stefan Bischoff (Jahrgang 1959), Soziologe M.A. Seit 1990 Tätigkeiten als Soziologe in der sozialwissenschaftlichen Auftragsforschung, Projektevaluierung und Projektberatung. 1990 bis 1991 Mitarbeit in einem Forschungsverbundprojekt an der Uni Tübingen. 1991 bis 1992 Projektevaluator im Rahmen des 3. Europäischen Armutsprogramms der EU-Kommission. 1992 bis 1996 Programmevaluierung ESF-geförderter arbeitsmarktpolitischer Programme in Sachsen-Anhalt. Seit 1996 Mitarbeiter des ISAB-Instituts (u.a. Modellprogramm „Seniorenbüros“; Projekt „SeniorInfoMobil – Medienkompetenz für Ältere; Projekt "Förderung des freiwilligen Engagements und der Selbsthilfe in Kommunen“, Mitarbeit in der Projektsteuerung des Modellprogramms "Erfahrungswissen für Initiativen"). Zahlreiche Veröffentlichungen im ISAB-Verlag (www.isab-institut.de).

Kontaktadresse:

Institut für sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung (ISAB)
Overstolzenstr. 15 / 50677 Köln
e-Mail: isab@isab-institut.de

Helga Bomplitz, (Jahrgang 1940), ausgebildet als Pädagoge für Deutsch und Geschichte. 12 Jahre tätig als Schulleiterin einer Realschule. Vorsitzende des Landesringes M/V des Deutschen Seniorenringes e. V., u. a. Bildungsträger für Mecklenburg-Vorpommern im Bundesmodellprogramm "Erfahrungswissen für Initiativen", Kursleiterin für die *seniorTrainerinnen*-Ausbildung. Ehrenamtliche Tätigkeiten in unterschiedlichen Vereinen und Verbänden, z. B. Stellv. Vorsitzende des Netzwerkes freiwilliges Engagement M/V e.V.

Kontaktadresse:

Landesring M/V des Deutschen Seniorenrings e.V.
Martinstraße 1-1a / 19053 Schwerin
e-Mail: seniorenbuero_schwerin@t-online.de

Joachim Braun (Jahrgang 1945), Diplomsoziologe, Leiter des Instituts für sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung seit 1987. Arbeitsschwerpunkte: Bürgerschaftliches Engagement, Freiwilligenarbeit, Selbsthilfe, Engagementförderung, Gerontologie, Demografischer Wandel. Zahlreiche Veröffentlichungen insbesondere im ISAB-Verlag (www.isab-institut.de).

Kontaktadresse:

Institut für sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung (ISAB)
Overstolzenstr. 15 / 50677 Köln
e-Mail: isab@isab-institut.de

Joachim Burmeister (Jahrgang 1951), Prof. Dr. phil., Dipl. Päd., Dezernent für außerschulische Jugendbildung beim Landesjugendamt Schleswig-Holstein (1976 - 1982); Wissenschaftlicher Angestellter (Assistent) am Institut für Pädagogik der Universität Kiel (bis 1987); Referent für Jugendhilfe / Selbsthilfe beim Paritätischen Wohlfahrtsverband, Landesverband Schleswig-Holstein, Kiel (bis 1991); Gründungsdekan / Fachbereichssprecher (1991-2000) und Professor für Pädagogik / Sozialpädagogik, Jugend-, Netzwerk- und Gemeinwesenarbeit am Fachbereich Soziale Arbeit, Bildung und Erziehung der Fachhochschule Neubrandenburg. Forschungen und Veröffentlichungen zum bürgerschaftlichen Engagement in der Jugendarbeit und Arbeit mit Älteren, zu Selbsthilfe und Selbsthilfeunterstützung. Seit 2002 Mitglied der wissenschaftlichen Begleitung des EFI-Programms (Curriculumentwicklung).

Kontaktadresse:

Fachhochschule Neubrandenburg, Abt. Sozialarbeit und Gesundheit
Brodaer Str. 2 / 17033 Neubrandenburg
e-Mail: efi@fh-nb.de

Christine Dechau, (Jahrgang 1961), Wirtschaftskaufmann, Dipl.-Pädagogin für Deutsch/Sozialkunde. Seit 1992 hauptamtlich in der Altenarbeit als Pädagogische Mitarbeiterin tätig. Seit 2000 Geschäftsführerin des Seniorenbüros Schwerin und seit 2002 Agenturleiterin im EFI-Programm. Ehrenamtlich: Beraterausbildung für das Kinder- und Jugendtelefon.

Kontaktadresse:

Seniorenbüro Schwerin
Martinstr. 1-1a / D 19053 Schwerin
e-Mail: Seniorenbuero_Schwerin@t-online.de

Dieter Döring (Jahrgang 1940). Ev. Pastor im Ruhestand. Nach seiner theologischen und sozialpädagogischen Ausbildung in Bethel, Göttingen, Tübingen und Hamburg sammelte er berufliche Erfahrungen als Gemeindepastor in „sozial-schwachen“ Stadtteilen in Lübeck und Hamburg. Außerdem engagiert er sich in Hamburg in der Jugend- und Sozialpolitik. Nach der „Wende“ ging er für 5 Jahre nach Mecklenburg-Vorpommern und schloss seine berufliche Tätigkeit im Jahr

2002 bei der „Vorwerker Diakonie“ in Lübeck ab. Mitbegründer und Leiter der Freiwilligen-Agentur Lübeck e.V.

Kontaktadresse:

Freiwilligen-Agentur für Lübeck e.V.
Mengstr. 43 / 23552 Lübeck
e-Mail: freiwillig.luebeck@t-online.de

Ramona Franze-Hartmann (Jahrgang 1963). Nach einer Berufsausbildung mit Abitur, Studium der Ökonomie und Berufspädagogik 1997 – 1999 berufsbe-
gleitendes Studium der Sozialpädagogik und Sozialarbeit. 19 Jahre in der Be-
rufsbildung tätig. Von 1997 – 2001 ehrenamtliche Mitarbeiterin bei der Telefon-
seelsorge. Aufbau der Freiwilligenagentur Cottbus ab November 2001. Seit die-
ser Zeit als hauptamtliche Projektleiterin tätig.

Kontaktadresse:

Freiwilligenagentur Cottbus
Zielona-Gora-Str. 16 / 03048 Cottbus
e-Mail: info@freiwilligenagentur-cottbus.de

Merle Fromberg-Beeck, (Jahrgang 1964). Nach dem Abitur Fremdsprachen-
schule in Paris, dann Studium der Amerikanistik, Germanistik und Ethnologie an
der Hamburger Universität. Abschluss: Magister Artium. Im Anschluss Ge-
schäftsführerin des Meldorfer Tourist- und Service Centers und von 2001 – 2004
zusätzlich Geschäftsführerin der Agentur für bürgerschaftliches Engagement
EVE in Meldorf. Seit 2005 für die Stadt Heide im Bereich des Tourismus tätig.
Eigene ehrenamtliche Erfahrungen seit 1990 als Kirchenvorsteherin und als Syn-
odale auf Kreis-, Landes- und Bundesebene.

Kontaktadresse:

Merle Fromberg-Beeck
Trotzenburg 41a / 25704 Meldorf
eMail: beeck-fromberg@t-online.de

Marita Gerwin (Jahrgang 1954) Dipl. Sozialpädagogin, Leiterin der Koordi-
nationsstelle „Leben im Alter“, Stadt Arnsberg – FD. Wendepunkt. Seit 1978 in
verschiedenen Berufsfeldern der Sozialpädagogik in der Stadtverwaltung Arns-
berg tätig. Seit 1999 projektverantwortlich für das Themenfeld „Seniorenpolitik“
in der Stadt Arnsberg. Entwicklung und Steuerung des bürgerorientierten Beteili-
gungskonzeptes „Arnsberger-Senioren-Netzwerk“. Schwerpunkt: Kommunale

Infrastruktur im demografischen Wandel - Seniorenpolitik als Handlungsebene der Stadtentwicklung und Zukunftsagentur der Stadt Arnsberg. Kooperationspartner: Bertelsmann-Stiftung-Gütersloh: Aktion Demografischer Wandel - Demografie konkret - Handlungsansätze für die kommunale Praxis. Robert-Bosch-Stiftung, Stuttgart: Programmbereich 2: Gesundheit, Humanitäre Hilfe - Leben im Alter.

Kontaktadresse:

Koordinationsstelle Leben im Alter
Lange Wende 16 A / 59755 Arnsberg
e-Mail: m.gerwin.efi@arnsberg.de

Anne Heller, FH Neubrandenburg (Jahrgang 1969) Lehramtsstudium Deutsch/Englisch, Studium Erwachsenenpädagogik. Wiss. Mitarbeiterin FH Neubrandenburg. Beruflicher Erfahrungshintergrund/ Tätigkeitsschwerpunkte: Lehrtätigkeit in der Weiterbildung/ Rehabilitation Erwachsener, Konzeptionelle und Curriculararbeit, Wiss. Projektbegleitung/ Evaluation, Seniorenbildung, Qualifizierung Älterer für nachberufliches Engagement (EFI Projekt).

Kontaktadresse:

Fachhochschule Neubrandenburg, Abt. Sozialarbeit und Gesundheit
Brodaer Str. 2 / 17033 Neubrandenburg
eMail: aheller@fh-nb.de

Ingeborg Höhnemann (Jahrgang 1953). Seit 1973 verheiratet, zwei erwachsenen Söhne. Abschluss als Verwaltungsangestellte (Fachschule). 18 Jahre als Sachgebietsleiter für Personal, Bildung und Beruf in einem Großbetrieb tätig. Nach der Wende Umschulungen im Bereich Verwaltungswesen wahrgenommen (PC-Fachfrau, Kaufmännischen Ausbildung). Seit 1995 Arbeit im Sozialen Bereich (Weiterbildungen als Sozialarbeiter). Seit Gründung der Sozialen Regiestelle Havelland 2001 Mitarbeiterin in dieser Einrichtung. Seit 2003 Leitung des EFI-Modellprojekte. Ende 2005 bis 2006 Weiterbildung als Ehrenamtkoordinator bei der Akademie des Deutschen Caritasverbandes.

Kontaktadresse:

Soziale Regiestelle Havelland
Forststr. 19 / 14712 Rathenow
e-Mail: soreshv1@compuserve.de

Petra Hüttner (Jahrgang 1963), Drogistin, Staatl. Anerkannte Altenpflegerin, Lehramt RS mit den Fächern Deutsch/ Kunst/ Technisches Zeichnen, Diplom-Psycho-Gerontologin. Seit dem 19. Lebensjahr in der Seniorenarbeit tätig. Berufliche Erfahrungen in der stationären und ambulanten Pflege älterer Menschen. Stationsleitung psychiatrische Abteilung. Seit 1999 in der Beratungsstelle für ältere Menschen und Wohnberatung des Senioren- und Stiftungsamtes Regensburg tätig. Neben den Aufgaben innerhalb der Beratungsstelle, Projektarbeit mit freiwillig Engagierten im Treffpunkt Seniorenbüro und Leitung des EFI-Projektes. Seit 2004 Lehrauftrag an der Fachhochschule Regensburg, Fachbereich Allgemeinwissenschaften.

Kontaktadresse:

Treffpunkt Seniorenbüro
Kumpfmühler Str. 52 a / 93051 Regensburg
e-Mail: huettnner.petra@regensburg.de

Ulrich Kluge, Seniorenbüro Hamburg e.V. (Jahrgang 1963). Diplom-Psychologe mit Schwerpunkt „Beratung & Training“. Seit 1993 bis heute Leitung des Seniorenbüro Hamburg e.V. Seit 1992 praktische Erfahrungen im Aufbau an Lernerfahrungen orientierten selbstorganisierten Stadtteil-Seniorentreffs in Hamburg-Eimsbüttel. Für das Seniorenbüro Implementierung der Zeitzeugenbörse Hamburg (1997), Mitarbeit in unterschiedlichen Modellprojekten zu „Selbstbestimmten Wohnkonzepten im Alter“ (1998), zu innovativen Konzepten zur sozialen Integration älterer Migranten/innen (2002) und EFI (2002). Seit 2004 im Modellprojekt „Pflegebegleiter“ tätig, einem aufsuchenden Ansatz in der häuslichen Pflege.

Kontaktadresse:

Seniorenbüro Hamburg
Steindamm 87 / 20099 Hamburg
e-Mail: senioren1@aol.com

Hans Lucas (Jahrgang 1950), Vater von zwei erwachsenen Kindern, Studium der Diplompädagogik in Münster, Freiburg, Würzburg und Kiel, Diplom 1977 in Kiel. Nach dem Studium zunächst Inhaber einer Druckerei und eines Naturkostladens. Über ein Altersforschungsprojekt der AWO Kiel zur Altenarbeit gekommen. Von 1991 – 2003 Mitarbeiter der Leistelle Älterwerden des Kreises Offenbach. Seit Mai 2003 in der Ehrenamtsagentur des Kreises Offenbach tätig. Anlaufstelle im EFI-Programm.

Kontaktadresse:

Fachdienst Förderung des Ehrenamts – Ehrenamtsagentur des Kreises Offenbach
Werner-Hilpert-Str. 1 / 63128 Dietzenbach
e-Mail: h.lucas@kreis-offenbach.de

Jürgen Luig (Jahrgang 1949) Ausbildung zum Diplom Sozialarbeiter/ Sozialpädagogen sowie „Zusatzstudium „Sozialmanagement“ an der FH in Lüneburg. Seit 1981 Mitarbeiter der Hansestadt Lübeck in verschiedenen Aufgabenbereichen der Sozialverwaltung, z.Zt. Abteilungsleiter der Abteilung Migrant/innen und Senior/innen der Stadt. Ehrenamtlicher Richter am Sozialgericht in Schleswig. Mitglied im Koordinierungsausschuß des Bundesnetzwerkes Bürgerschaftliches Engagement (BBE).

Kontaktadresse:

Hansestadt Lübeck, FB Wirtschaft und Soziales
Kronsfordter Allee 2-6 / 23560 Lübeck
eMail: stephanie.heiden@luebeck.de

Lydia Müller (Jahrgang 1956), Dipl. Sozialpädagogin (FH), Diplompädagogin Fachrichtung Erwachsenenbildung und Betriebspädagogik, seit 2001 Geschäftsführerin der Freiwilligen Agentur Kaiserslautern. Davor langjährige Leitungstätigkeit im Bereich der arbeitweltbezogenen Sozialarbeit, (Arbeitsschwerpunkte: Fort- und Weiterbildung, Konzeptionierung von Arbeits- und Bildungsmaßnahmen, Personalentwicklung) und 2-jährige Tätigkeit im Gesundheitstreffpunkt, der Mannheimer Beratungs- und Informationsstelle für Selbsthilfe als Vertretung der Geschäftsführerin.

Kontaktadresse:

Freiwilligenagentur Kaiserslautern
Schneiderstr. 12 / 67655 Kaiserslautern
e-Mail: freiwilligen-agentur@gmx.de

Elke Olbermann (Jahrgang 1964), Dr. phil., Dipl. Soziologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung. Arbeitsschwerpunkte: wissenschaftliche Begleitung, Beratung und Koordination des EFI-Programms sowie Projekte, Forschung und Lehre zu verschiedenen Aspekten der sozialen Gerontologie, insbesondere Alter und Migration (ältere Migrantinnen), soziale Netzwerke und bürgerschaftliches Engagement im Alter.

Kontaktadresse:

Institut für sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung (ISAB)
Overstolzenstr. 15 / 50677 Köln
e-Mail: elke.olbermann@isab-institut.de

Jochen Peters, (Jahrgang 1944). Dipl. Wirtschaftswirtschaftsingenieur / Dipl. Pädagoge. Leiter "Haus der Begegnung", Familien- u. Selbsthilfezentrum in Mühldorf a. Inn, seit 1982. Projektarbeit und Aufbau von div. Sozial- u. Netzwerkeinrichtungen. Seit 1993 Lehrauftrag "Sozialmanagement" FH Landshut. Mitglied einer Expertengruppe "Bürgerschaftliches Engagement" im Bayer. Sozialministerium 2001/02. Vorstand "Selbsthilfekontaktstellen Bayern e.V.", seit 2002.

Kontaktadresse:

Haus der Begegnung - Familienzentrum u. Selbsthilfekontaktstelle
Auf der Wies 18 / 84453 Mühldorf / Inn
e-Mail: hdbmdf@gmx.de

Dorothee Rensen (Jahrgang 1971), Diplom-Sozialwissenschaftlerin, seit 1996 Mitarbeiterin des Paritätischen Niedersachsen – Kreisgruppe Oldenburg-Ammerland, Leitung der Paritätischen Selbsthilfekontaktstelle „REBEKA“ für den Landkreis Ammerland, Entwicklung und Begleitung von Projekten in den Bereichen Bürgerschaftliches Engagement und Seniorenarbeit. Seit 2002 Agenturleiterin im EFI-Programm.

Kontaktadresse:

REBEKA - Regionale Kontakt- und Beratungsstelle
für Selbsthilfe und Gesundheitsförderung im Ammerland
Paritätischer Oldenburg-Ammerland
Holljestr.6 / 26188 Edewecht
e-Mail: rebeka@ewetel.net

Dr. Thomas Röbbke (Jahrgang 1957), wissenschaftlicher Mitarbeiter des Instituts für soziale und kulturelle Arbeit (ISKA) in Nürnberg. Seit Mai 2003 Geschäftsführer des Landesnetzwerks Bürgerschaftliches Engagement Bayern. Seit vielen Jahren beschäftigt er sich in Praxis und Theorie mit Fragen des Ehrenamtes. 1997 gründete er das erfolgreiche Projekt Zentrum aktiver Bürger in Nürnberg. Aufgrund seiner früheren Berufstätigkeit als Sozialplaner setzt er sich vor allem mit Fragen der Passung zwischen professionellen Diensten und Bürgerengagement auseinander.

Kontaktadresse:

ISKA - Institut für soziale und kulturelle Arbeit
Gostenhofer Hauptstraße 61 / 90443 Nürnberg
e-Mail: roebke@iska-nuernberg.de

Ilona Stehr, (Jahrgang 1953). Dr. phil., Diplom-Pädagogin, seit 1994 Bildungsreferentin bei der Stätte der Begegnung e.V. (Vlotho). Schwerpunkt Seniorenbildung und wissenschaftliche Begleitung von Projekten des Bildungsträgers. 1998/99 Durchführung des vom Land NRW geförderten Projektes „Seniorenbeiräte im ländlichen Raum“. Im EFI-Programm Leitung der Kurse im Bereich Westfalen und Mitarbeit im Curriculumteam an der Fachhochschule Neubrandenburg. In ihrer früheren Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Freizeitwissenschaft und Kulturarbeit e.V. hat sie sich mit den Themen „Bürgerschaftliches Engagement“ und „Erwachsenenbildung“ in verschiedenen Projekten beschäftigt. An der Universität Bielefeld führte sie Lehraufträge zum Thema „Altern“ durch.

Kontaktadresse:

Fachhochschule Neubrandenburg, Abt. Sozialarbeit und Gesundheit
Brodaer Str. 2 / 17033 Neubrandenburg
eMail: i.stehr@t-online.de